

**Gewerkschaftliche Strategien in der Rationalisierungskrise:
Beschäftigungspolitische Konzepte gegenüber Veränderung
und Vernichtung von Büroarbeitsplätzen**

Von der Universität Oldenburg — Fachbereich 3 Sozialwissenschaften —
zur Erlangung des Grades eines

Doktors der Wirtschafts- und Sozialwissenschaft — Dr. rer. pol.

genehmigte Dissertation
von Bernd Grass

1986

Gewerkschaftliche Strategien in der Rationalisierungskrise:

Beschäftigungspolitische Konzepte gegenüber Veränderung

und Vernichtung von Büroarbeitsplätzen

Von der Universität Oldenburg - Fachbereich 3 Sozialwissenschaften -
zur Erlangung des Grades eines

Doktors der Wirtschafts- und Sozialwissenschaft

Dr. rer. pol.

genehmigte Dissertation

von Bernd Grass

geb. am 2.1.1945

in Bad Nauheim

Referent: Prof. Dr. Wolfgang Rudzio

Koreferent: Prof. Dr. Gerd Vonderach

Tag der Disputation: 31.10.1986

Für meine Eltern

Vorbemerkung

Erste Anregungen, dem Thema "Bürorationalisierung" auf wissenschaftliche Weise nahe zu kommen, bot mir die Mitgliedschaft im Betriebsrat des Instituts für angewandte Sozialwissenschaft in den 70er Jahren. Einerseits berührte mich die damals im Institut durchgeführte Modernisierung der Text- und Datenverarbeitung in meiner Rolle als Arbeitnehmer: Meine Arbeitsbedingungen wandelten sich. Andererseits hatte ich als Betriebsratsmitglied darauf zu achten, daß die Rechte aller Beschäftigten im Betrieb gewahrt und durch die immer schneller ergriffenen Maßnahmen nicht beschnitten würden.

Bei der Bewältigung der Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber konnte ich mich sowohl auf eine - freilich kleine - Zahl von Kollegen stützen, insbesondere aber auf den erfahrenen und umsichtigen Sekretär der Bonner Geschäftsstelle der Gewerkschaft HBV, Wolfgang Schüssler, dem ich auch für meine Doktorarbeit Hinweise und Hilfen verdanke. Er stellte u.a. den Kontakt zum Hauptvorstand der Gewerkschaft HBV her, ohne den an eine empirische Untersuchung nicht zu denken gewesen wäre.

Beim Hauptvorstand wurde ich wissenschaftlich und organisatorisch von Elisabeth Becker-Töpfer betreut, die mit Einfallsreichtum und Initiative das ungewohnte Projekt durch die Klippen steuerte und mir bei der Umsetzung der Rationalisierungsprobleme in der Umfrage wertvolle Anregungen gegeben hat. In diesem Zusammenhang darf ich Kornelia Kieveler nicht vergessen, die sich der Mühe unterzog, die Adressen für die schriftliche Erhebung zu suchen und zu schreiben sowie Einsatz und Rücklauf penibel durchzuführen.

Es zählt zu den seltenen Glücksfällen für einen engagierten Sozialwissenschaftler, wenn es gelingt, theoretische Erkenntnisse in der eigenen Praxis anwenden und prüfen zu können. Dies wurde mir nicht nur als Betriebsrat möglich, sondern auch als Mitbegründer des Arbeitskreises "Humanisierung/Rationalisierung" beim DGB-Kreis Bonn, der sich die Beratung und Schulung von Arbeitnehmervertretern - vor allem auf dem Sektor der Büro-rationalisierung - zur Aufgabe gemacht hat.

Die Anlage der Arbeit sowie einzelne thematische Schwerpunkte konnte ich mit meinem Freund und Arbeitskollegen Dr. Lutz Unterseher ausführlich diskutieren. Seine kritischen und solidarischen Anmerkungen haben mir manchen Irrweg erspart.

Meine Firma, die Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe SALSS in Bonn, war sehr entgegenkommend bei der technischen Abwicklung der Arbeit, insbesondere auf dem Gebiete der Datenverarbeitung, die auf einem IBM PC/XT mit eigens entwickelter und kommerzieller Software (z.B. dem statistischen Programmpaket SPSS) bewältigt wurde. In diesem Zusammenhang ist Hans Blaschke zu danken, der sich der mühevollen Arbeit bei der Datenaufnahme widmete.

Das Werk in der vorliegenden Form ist Ergebnis der unerschütterlichen Bereitschaft von Carola Schmitz, sich mit dem Text und seiner Verarbeitung sachkundig, flink und präzise auseinanderzusetzen. Sie hat - fast eine Ironie des Schicksals - bei der Textverarbeitung der Dissertation mehrere technologische Stufen des eingesetzten Systems (z.B. von der Kassetten- zur Diskettenspeicherung) elegant bewältigt.

Zum Schluß zwar, dafür aber an prominenter Stelle, gebührt mein Dank meinem Doktorvater, Prof. Dr. Wolfgang Rudzio, der mit großem Langmut das Werk begleitet hat und bei den Wendungen, denen eine längere Projektarbeit zwangsläufig folgt, nie den Überblick verloren hat - zum Glück für mich.

<u>Inhaltsverzeichnis</u>	<u>Seite</u>
<u>Problemstellungen und Forschungsfragen</u>	1
<u>Wegweiser durch die Arbeit</u>	4
<u>Einleitung</u>	8
1. Trends	8
2. Staat und Tarifparteien	9
3. Staatliche Interventionen	10
4. Optionen der Tarifparteien	11
5. Schwerpunkte gewerkschaftlicher Strategien	13
6. Gewerkschaftliche Konzepte in der Beschäftigungskrise	15
7. Zur Durchsetzbarkeit gewerkschaftlicher Forderungen: strategische Schwäche und Begrenztheit der Mittel	17
8. Probleme der gewerkschaftlichen Bindung von Angestellten	18
9. Betriebsräte als Vermittlungsinstanz	19
Teil A: <u>Angestellte und Rationalisierung im Büro: Begriffsbildungen und Entwicklung der Beschäftigung</u>	
1. <u>Sozialwissenschaftliche Begriffsbildungen: "Angestellte" und "Rationalisierung"</u>	22
1.1 Angestellte	22
1.1.1 Die Stellung in der betrieblichen Hierarchie	23
1.1.2 Der soziale Standort	24
1.1.3 Der arbeits- und sozialrechtliche Status	25
1.2 Rationalisierung	29
1.2.1 Rationalisierungsbegriffe mit beschränkter Reichweite	29
1.2.2 Der integrierte Ansatz	31
1.2.3 Der betriebswirtschaftliche und der arbeitssoziologische Ansatz	33
1.2.4 Ziele technischer und organisatorischer Rationalisierung	35

2.	<u>Die Rationalisierung der Büroarbeit</u>	37
2.1	Grundzüge organisatorischer und technischer Rationalisierung im Büro	37
2.1.1	Organisatorische Veränderungen	38
2.1.2	Technische Veränderungen	41
2.1.3	EDV-Probleme in der betrieblichen Praxis	43
2.1.4	Zusammenspiel und Beschäftigungswirkung von organisatorischer und technischer Rationalisierung	46
2.2	Perspektiven der Büroarbeit: Tätigkeiten gleichen sich an	48
2.2.1	Elektronische Textverarbeitung: Polarisierung der Schreibtätigkeiten	48
2.2.2	Von der Sach- zur Informationsbearbeitung	51
2.2.3	Arbeit am Bildschirm: Das integrierende Element bei der Veränderung der Büroarbeit	53
2.3	Veränderungen der beruflichen Qualifikation, der Herrschaftsverhältnisse und der Karrieremöglichkeiten im Büro	55
2.3.1	Die vorelektronischen Epochen der Büroarbeit	56
2.3.2	Qualifikation, Herrschaft und Karriere im elektronischen Zeitalter der Büroarbeit	58

3.	<u>Angestellte und Rationalisierung:</u> <u>Beschäftigungsentwicklung und</u> <u>technischer Wandel</u>	60
3.1	Die quantitative Entwicklung angestellter Arbeitnehmer	60
3.1.1	Langfristige Trends der Erwerbstätigkeit	60
3.1.2	Typische Berufe von Büroangestellten: Die Entwicklung in der Nachkriegszeit	65
3.2	Beschäftigungsperspektiven für die 80er Jahre	66
3.2.1	Erfahrungen mit Projektionen für die 70er Jahre	66
3.2.2	Die Arbeitsmarktbilanz für 1990	70
3.2.3	Entwicklungstendenzen unter Büroangestellten	73
3.2.4	Wirtschaftswachstum und Beschäftigung: Schwerpunkte der sektoralen Entwicklung	77
3.3	Die Einsparung von Büroarbeitsplätzen	80
3.3.1	Wirtschaftliches Wachstum und Rationalisierung	80
3.3.2	Der Arbeitsplatzeffekt von Rationalisierung	82
3.3.3	Arbeitslosigkeit unter Angestellten	84
3.3.4	Rationalisierung und Arbeitslosigkeit	89
3.4	Die berufliche Mobilität von Angestellten	90
3.4.1	Statuswechsel von Angestellten	90
3.4.2	Wechsel der Tätigkeit oder des Berufs	92
3.4.3	Betriebswechsel	93
3.4.4	Ortswechsel	94

Teil B:	<u>Tarifparteien und Staat: Kompetenzen bei der Regelung industrieller Beziehungen</u>	
4.	<u>Wirtschaftspolitik und organisatorische Verfassung der Tarifparteien</u>	97
4.1	Grundzüge der Wirtschaftspolitik: Die Alternati- ve von passiver und aktiver Steuerung	98
4.1.1	Wirtschaftspolitik: Eine Domäne staatlichen Handelns	98
4.1.2	Krisenbewältigung in der Weimarer Republik: Die Selbstreinigungskräfte des Marktes versagen	101
4.1.3	Wirtschaftspolitik in der Bundesrepublik: Die Globalsteuerung versagt	104
4.2	Die organisatorische Entwicklung von Kapital und Arbeit: zum Dilemma der Tarifautonomie	108
4.2.1	Das Dilemma von Effektivität und Legitimität der Tarifverhandlungen	109
4.2.2	Zur organisatorischen Entwicklung von Kapital und Arbeit in der Weimarer Republik: Zersiedelung der Verbände und Politisierung der Tarifaufeinandersetzung	111
4.2.3	Zur Organisation der Tarifparteien in der Bundesrepublik: Konzentration der Verbände und Tarifautonomie	115
5.	<u>Lohnpolitik und Arbeitszeitregelung: Tarifparteien und Staat in Konkurrenz</u>	120
5.1	Lohnpolitik im Rahmen von staatlicher Zwangsschlichtung oder der Tarifautonomie	121
5.1.1	Schlichtung und Tarifautonomie	121
5.1.2	Lohnpolitik in der Weimarer Republik: staatliches Lohndiktat durch Zwangsschlichtung	123
5.1.3	Lohnpolitik in der Bundesrepublik: Tarifautonomie und betriebliche Lohndrift	125

<u>Inhaltsverzeichnis (Fortsetzung)</u>	<u>Seite</u>
5.2 Arbeitszeitregelung durch Gesetz oder Tarifvertrag	128
5.2.1 Arbeitszeitregelung: Verstetigung und Flexibilisierung	128
5.2.2 Arbeitszeitregelung in der Weimarer Republik: Der Staat als Nothelfer der Tarifparteien	131
5.2.3 Die Arbeitszeitregelung in der Bundesrepublik: Verstetigung durch Tarifvertrag und Flexibilisierung durch Rahmengesetze	133
6. <u>Staatliche Interventionen auf dem Arbeitsmarkt</u>	137
6.1 Die Arbeitslosenversicherung: Politisierung des Verteilungskampfes oder strategische Schlichtung des Staates	138
6.1.1 Arbeitsmarkttheorie, Versicherungsprinzip und industrielle Konflikte	138
6.1.2 Arbeitslosenversicherung in der Weimarer Republik: Politisierung des Verteilungskampfes und Rückzug des Staates	141
6.1.3 Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik: strategische Schlichtung und Prävention in der Schwebe	144
6.2 Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen: direkte Methoden ohne Priorität	148
6.2.1 Die beschäftigungspolitische Konzeption der Arbeitsbeschaffung	148
6.2.2 Arbeitsbeschaffung in der Weimarer Republik: eine verpaßte Chance zur Belebung der Wirtschaft	150
6.2.3 Arbeitsbeschaffung in der Bundesrepublik: eine flankierende Maßnahme der Arbeitsmarktpolitik	151

Exkurs: Das schwedische Modell
der präventiven Arbeitspolitik 154

1. Verrechtlichung der industriellen Beziehungen:
Dominanz des Tarifvertrages gegenüber der staatlichen Gesetzgebung 155
2. Zentrale Tarifverhandlungen und solidarische Lohnpolitik der Gewerkschaften: Stabilität durch Autonomie und Zwang zur Rationalisierung 157
3. Die aktive Arbeitsmarktpolitik: Staatliche Intervention unter Beteiligung der Tarifparteien 159
4. Qualifizierung statt Arbeitslosigkeit: Absicherung der beruflichen Mobilität 161
5. Unterschiedliche Verteilung der Kompetenzfelder zwischen Tarifparteien und Staat: Zum Problem der Übertragbarkeit von schwedischen Regelungen in das deutsche Arbeitsmarktsystem 163

Teil C: Grundzüge gewerkschaftlicher
Beschäftigungspolitik

7. Vollbeschäftigung als gesellschaftliche Aufgabe:
Gewerkschaftliche Forderungen an den Staat 166
- 7.1 Strukturpolitik statt Globalsteuerung 167
- 7.1.1 Kritik der Gewerkschaften an dem Grundmuster der Wirtschaftspolitik 167
- 7.1.2 Die strukturpolitischen Forderungen im Kontext des gewerkschaftlichen Vollbeschäftigungsprogramms 170
- 7.2 Ausbau des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums 173
- 7.2.1 Wirtschafts- und Sozialräte 173
- 7.2.2 Verstetigung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen 175

<u>Inhaltsverzeichnis</u> (Fortsetzung)	<u>Seite</u>
7.3 Die Lösung der Krise: Ausweitung staatlicher Investitionen	175
7.3.1 Die Ziele: Infrastrukturinvestitionen und soziale Dienstleistungen	175
7.3.2 Zur Finanzierung der Programme: Forderungen an die staatliche Finanzpolitik	177
7.4 Konsequenzen aus dem Vollbeschäftigungsplan des DGB: Krise und Wirtschaftsreform	179
7.5 Zur Durchsetzbarkeit gewerkschaftlicher Forderungen an das politische System	183
8. <u>Ausweitung der Beschäftigung durch Steuerung des Angebots an Arbeit</u>	186
8.1 Verknappung des Arbeitsangebots durch Arbeitszeitregelung	186
8.1.1 Arbeitszeit und Rationalisierung	186
8.1.2 Der Bedeutungswandel gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik: Zum Dilemma von Tarifzielen	191
8.1.3 Arbeitszeitflexibilisierung: Dispositionsfreiheit der Unternehmer oder Wahlmöglichkeiten der Arbeitnehmer	194
8.2 Erweiterung des Angebots an Arbeitsplätzen durch Veränderung der Qualität von Arbeitsbedingungen	196
8.2.1 Humanisierung der Arbeit	196
8.2.2 Berufliche Weiterbildung: Qualifizierung statt Arbeitslosigkeit	199

9.	<u>Rationalisierungsschutz für Angestellte</u>	203
9.1	Rationalisierungsschutz durch Tarifverträge	203
9.1.1	Gegenstände und Grenzen tarifvertraglicher Regelungen	203
9.1.2	Präventiver Rationalisierungsschutz: ein tarifpolitisches Ziel	205
9.2	Rationalisierungsschutz auf Betriebsebene	208
9.2.1	Regelungsmöglichkeiten im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes	208
9.2.2	Präventiver Rationalisierungsschutz auf Betriebsebene: Möglichkeiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz	211
9.2.3	Präventiver Rationalisierungsschutz auf Betriebsebene: Verbesserungen in anderen Arbeitsgesetzen	214
9.3	Gewerkschaftliche Technologie-Beratung: neue praxisorientierte Organisationsformen in der Erprobung	217
Teil D:	<u>Betriebsräte und regionale Organisation: Die Schnittstelle für betriebsbezogene Strategien der Gewerkschaft</u>	
10.	<u>Wahrnehmung von Rationalisierung und Schutz vor den Folgen</u>	220
10.1	Wahrnehmung von Rationalisierungsmaßnahmen durch die Betriebsräte	220
10.1.1	Rationalisierung der Arbeitsorganisation	221
10.1.2	Technische Rationalisierung	222
10.1.3	Zum Zusammenhang von arbeitsorganisatori- scher und technischer Rationalisierung	223

<u>Inhaltsverzeichnis (Fortsetzung)</u>	<u>Seite</u>
10.2 Einstellungen zur Rationalisierung	227
10.2.1 Veränderung der Arbeitsbelastung	227
10.2.2 Veränderung der Arbeitsinhalte	229
10.2.3 Arbeitsintensivierung	230
10.2.4 Einstellung zur Automation	232
10.2.5 Erfahrungen und Einstellungen: Die wesentlichen Zusammenhänge	233
10.3 Betrieblicher Rationalisierungsschutz: Verbreitung und Regelungsbereiche	234
10.3.1 Verbreitung des betrieblichen Rationalisierungsschutzes	234
10.3.2 Regelungsbereiche des betrieblichen Rationalisierungsschutzes	236
10.3.3 Erwartungen an die Tarifpolitik	237
10.3.4 Betriebsvereinbarungen zur Bildschirmarbeit	238
10.4 Der Kontext von betrieblichem Rationalisierungsschutz	240
10.4.1 Der Kontext von Rationalisierungsmaßnahmen	241
10.4.2 Der betriebliche Kontext	243
11. <u>Zur Praxis der Mitbestimmung im Rahmen der Betriebsverfassung</u>	250
11.1 Die Einschaltung des Betriebsrates bei Rationalisierungsmaßnahmen	250
11.1.1 Informationen vom Arbeitgeber	250
11.1.2 Rechtzeitige Unterrichtung	251
11.1.3 Korrekte Informationen	252

<u>Inhaltsverzeichnis (Fortsetzung)</u>	<u>Seite</u>
11.2 Mitbestimmung bei Betriebsänderungen	254
11.2.1 Sozialplan	254
11.2.2 Interessenausgleich	255
11.3 Mitbestimmung nach § 87 BetrVG	259
11.3.1 Häufigkeit der Anwendung von Mitbestimmungs- gegenständen nach § 87 BetrVG	259
11.3.2 Mitbestimmung bei Gesundheitsschutz	261
11.3.3 Mitbestimmung bei Leistungskontrolle	262
11.3.4 Mitbestimmung bei der betrieblichen Zeitwirtschaft	263
11.4 Die Handhabung von Überstunden: Zum Legalismus der Betriebsräte	265
11.4.1 Der Umfang der Überstunden und die Einstellung der Betroffenen	265
11.4.2 Abbau von Überstunden: Alternative Methoden	266
11.4.3 Gesetzliche Regelung oder gewerkschaftliche Tarifmacht: Zum Legalismus der Betriebsräte	268
12. <u>Konfliktniveau, Organisationsbindung und Loyalität</u>	271
12.1 Einleitende Hypothesen	272
12.2 Betriebliche Konflikte	274
12.2.1 Interne oder externe Regelung	274
12.2.2 Bedingungen außerbetrieblicher Konfliktbewältigung: zu den Handlungsmöglichkeiten der HBV	279
12.2.3 Hohe und niedrige Konfliktbereitschaft: Was dahintersteht	281

<u>Inhaltsverzeichnis (Fortsetzung)</u>	<u>Seite</u>
12.3 Loyalität gegenüber der Gewerkschaft	284
12.3.1 Erwartungen an die Gewerkschaft	285
12.3.2 Präferenzen für die Verkürzung der Arbeitszeit	287
12.3.3 Loyalität gegenüber gewerkschaftlichen Forderungen	289
12.3.4 Verkürzung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnverzicht	297
 13. <u>Tarifparteien und politisches System nach der Wende von 1982</u>	 300
13.1 Die Wende in der Sozial- und Arbeitsgesetzgebung	300
13.1.1 Sozialpolitik nach der politischen Wende	301
13.1.2 Der Abbau von Schutzbestimmungen in Arbeitsgesetzen	303
 13.2 Die Tarifrunde 1984	 305
13.2.1 Vorspiel und Frontstellungen	306
13.2.2 Der Kampf um die Tarifautonomie in der Tarifrunde 1984	308
 13.3 Im Parteienstreit: Beschneidung oder Ausbau gewerkschaftlicher Macht	 311
13.3.1 Einengung der Rahmenbedingungen für gewerkschaftliche Strategien	312
13.3.2 Ausweitung der Mitbestimmung bei Rationalisierungsmaßnahmen: das Angebot der SPD an die Gewerkschaftsbewegung	313
 13.4 Aktive Beschäftigungspolitik: die Basis eines erneuerten Bündnisses von Sozialdemokratie und Gewerkschaften	 316

<u>Inhaltsverzeichnis</u> (Fortsetzung)	<u>Seite</u>
14. <u>Zusammenfassung: gewerkschaftliche Strategien</u> <u>gegenüber der Veränderung und Vernichtung</u> <u>von Büroarbeitsplätzen</u>	320
14.1 Die Auseinandersetzungen um Ziele und Methoden staatlicher Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik	321
14.2 Tarifpolitik: der Kernbereich gewerkschaftlicher Handlungsmöglichkeiten	323
14.3 Die Umsetzung gewerkschaftlicher Strategien auf der betrieblichen Ebene	325
 <u>Anhang</u>	 329
 <u>Anmerkungen</u>	 330
Anmerkungen zu Kapitel 1	331
Anmerkungen zu Kapitel 2	336
Anmerkungen zu Kapitel 3	342
Anmerkungen zu Kapitel 4	353
Anmerkungen zu Kapitel 5	362
Anmerkungen zu Kapitel 6	365
Anmerkungen zum Exkurs	373
Anmerkungen zu Kapitel 7	374
Anmerkungen zu Kapitel 8	379
Anmerkungen zu Kapitel 9	384
Anmerkungen zu Kapitel 10	387
Anmerkungen zu Kapitel 11	389
Anmerkungen zu Kapitel 12	389
Anmerkungen zu Kapitel 13	390

<u>Inhaltsverzeichnis (Fortsetzung)</u>	<u>Seite</u>
<u>Umfrage</u>	393
<u>Durchführung der Befragung und Repräsentativität der Umfrage</u>	394
1. Die Gewinnung der Bruttostichprobe	394
2. Rücklauf und Repräsentativität	395
<u>Fragebogen mit Randverteilung</u>	399
<u>Kontrastgruppenanalyse</u>	409
<u>Zur Methode der Kontrastgruppenanalyse</u>	410
<u>Variablen der Kontrastgruppenanalysen</u>	413
<u>Tabellen</u>	416
<u>Literaturliste</u>	474

Problemstellungen und Forschungsfragen

Die zentrale Problemstellung der Arbeit, aus der sich alle Einzelfragen ableiten, thematisiert die Handlungsabsichten und -möglichkeiten der Gewerkschaften gegenüber der Rationalisierung der Büroarbeit und den damit verknüpften Folgen für die Beschäftigungslage der Angestellten: Welche Konzepte vertreten die Gewerkschaften, um der sich beschleunigenden Veränderung und Vernichtung von Büroarbeitsplätzen zu begegnen? Auf welchen organisatorisch-politischen Ebenen setzen diese Konzepte an und welche Aussichten auf Erfolg haben sie?

Diese Schlüsselfragen ergeben sich aus der These, daß die Gewerkschaften - wollen sie ihre gesellschaftliche Stellung behaupten - aus Gründen der langfristigen Bestandssicherung und Verbreiterung ihrer Mitgliedschaft Antworten auf die Herausforderungen der neuen Technologie finden müssen.

In einem ersten Schritt ist zu ermitteln, wie es um das begriffliche Instrumentarium "Angestellte" und "Rationalisierung" in der Sozialforschung bestellt ist.

Daran schließen sich Fragen an, die sich speziell auf die Büroarbeit beziehen: Welche Entwicklungslinien sind erkennbar? Mit welchen Veränderungen ihres Tätigkeitsspektrums müssen die Büroangestellten rechnen?

Für gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten sind Probleme des Zusammenhangs von Rationalisierung und Arbeitslosigkeit von herausragender Bedeutung: Wie ist die Entwicklung der Beschäftigung von Büroangestellten verlaufen und welche Perspektiven haben sie? Welche Hilfsmittel bietet die Wissenschaft, um künftige Problembereiche vorhersagen zu können? Wie verlässlich sind die Instrumente?

Im demokratischen Staat wird der Manövrierspielraum der Gewerkschaften bestimmt durch die Beziehungen der Tarifpartner untereinander und zum Staat sowie dessen Initiative in der Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Zu fragen ist, in welchem historischen und gesellschaftlichen Kontext der Staat Handlungsparameter in der Wirtschaftspolitik setzt?

Wie gestalten sich die Beziehungen der Tarifpartner in zwei zentralen Konfliktfeldern (Lohn und Arbeitszeit) und welche Initiativen ergreift der Staat, wenn die Tarifparteien handlungsunfähig sind?

Die Dynamik der Tarifverhandlungen bezeichnet nur eine Seite der Beziehungen zwischen Tarifparteien und Exekutive. Die andere erschließt sich, wenn man fragt, wie der Staat Arbeitsmarktpolitik betreibt: Welche Rolle spielt der Staat bei der strategischen Schlichtung im Verteilungskampf (Arbeitslosenversicherung) und wie handhabt er seine Instrumente zur Krisenbewältigung (z.B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen)?

Neben der Diskussion spezifisch deutscher Probleme beim Umgang mit Beschäftigungskrisen stellt sich die Frage, ob von anderen, erfolgreicherem Staaten (z.B. Schweden) arbeitsmarktpolitische Instrumente entlehnt werden können? In welchem Beziehungsgeflecht zwischen den Tarifparteien und dem Staat sind Bewältigungsstrategien in Schweden erfolgreich? Was wären die Konsequenzen für die Bundesrepublik, wollte man "schwedische Verhältnisse" herbeiführen?

Die Analyse der gewerkschaftlichen Anstrengungen, Arbeitslosigkeit und Rationalisierung zu begegnen, rankt sich um folgende Fragen: Welche beschäftigungspolitischen Vorstellungen sind von den Gewerkschaften entwickelt worden? Auf welchen Ebenen und mit welchen Methoden versuchen die Gewerk-

schaften ihre beschäftigungspolitischen Ziele zu erreichen? Welche Aussichten haben Sie beim Staat, bei den Tarifpartnern und in den Betrieben? Wie stellt sich der Zusammenhang von Beschäftigungs- und Rationalisierungspolitik dar?

Die Diskussion der Probleme, die sich den Gewerkschaften bei der Umsetzung von Konzepten gegenüber Rationalisierung und Arbeitslosigkeit auf der betrieblichen Ebene stellen, ist ein besonderer Schwerpunkt der Arbeit, der sich auf eine Umfrage unter Betriebsratsmitgliedern, die in der Gewerkschaft HBV organisiert sind, stützt.

Wie wird Rationalisierung wahrgenommen? Welche Einstellungen haben die Betriebsräte gegenüber der Rationalisierung? Wie verbreitet ist betrieblicher Rationalisierungsschutz? Was ist in den entsprechenden Vereinbarungen geregelt? In welchem betrieblichen Kontext gelten die Vereinbarungen?

Wie sieht die Praxis der Mitbestimmung im Rahmen der Betriebsverfassung aus? Welche betrieblichen und organisatorischen Bedingungen begünstigen oder beeinträchtigen den Kontakt der Gewerkschaft HBV mit den Betriebsräten? Unter welchen Voraussetzungen entwickeln die Betriebsratsmitglieder Loyalität gegenüber den Forderungen der Gewerkschaft HBV?

Die Arbeit stützt sich, was das Verhältnis der Gewerkschaften zum Staat angeht, für die Zeit in der Bundesrepublik im wesentlichen auf die sozialliberale Regierungsperiode. Zu fragen ist aber - der Vollständigkeit halber - wie sich diese Beziehungen seit der politischen Wende von 1982 entwickelt haben? Ob und in welchem Umfang es in der staatlichen Sozialpolitik Kontinuität und neue Ansätze gibt? Wie die Gewerkschaften auf die neue Situation reagieren und wie sie ihre Beziehungen zur nunmehr in der Opposition stehenden Sozialdemokratie gestalten?

Wegweiser durch die Arbeit

Die Arbeit ist in vier Teilbereiche gegliedert.

Der Teil A - er umfaßt die Kapitel 1 bis 3 - behandelt Definitionsprobleme der zentralen Begriffe "Angestellte" und "Rationalisierung", die Qualität und Struktur der Arbeitsplätze im Büro sowie die Entwicklung und Perspektiven der Beschäftigung von Bürobediensteten.

Das Material für diesen Teil der Arbeit setzt sich zusammen aus der Sekundäranalyse einer Vielzahl historischer und aktueller Fallstudien, der amtlichen Statistik und der Auswertung von zwei Erscheinungsreihen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ("Mitteilungen" und "Beiträge"). Auf der Basis dieser Daten ist es möglich, Befürchtungen der Gewerkschaften und daraus resultierende Aktivitäten auf ihren Realitätsgehalt zu prüfen.

Im Teil B (Kapitel 4 bis 6) geht es um die Bedingungen, unter denen die zentrale gewerkschaftliche Strategie - Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge - zur Anwendung gelangt.

Die Grundmuster staatlicher Wirtschaftspolitik, die organisatorische Verfassung der Tarifpartner, die wichtigsten Konfliktfelder (Lohn und Arbeitszeit) und die Rolle des Staates (strategische Schlichtung durch Intervention auf dem Arbeitsmarkt) werden mit dem Ziel analysiert, die Funktionsbedingungen der Tarifautonomie offen zu legen.

Zu diesem Zweck wird die Entwicklung der Beziehungen zwischen den Tarifparteien und ihr Verhältnis zum politischen System in der Weimarer Republik und der Bundesrepublik umrissen. Die Form des historischen Vergleichs gestattet es, die politischen und sozialen Voraussetzungen für die Balance des Systems autonom gestalteter, kollektiver Vereinbarungen noch schärfer herauszuarbeiten bzw. die Folgen ihres Scheiterns aufzuzeigen, als es mit einer systematischen Analyse - allein bezogen auf die Verhältnisse in der Bundesrepublik - möglich wäre.

Dieser Teil der Arbeit stützt sich im Kern für die Weimarer Republik auf die Arbeiten von Potthoff, Preller und Speier sowie die von Mommsen, Petzina und Weisbrod herausgegebenen Vorträge der Bochumer Tagung der Sozialhistoriker; für die Situation in der Bundesrepublik auf die Analysen von Schacht/Unterseher und Streeck, den Sammelband zur Ehrung von Schellenberg (herausgegeben von Bartholomäi u.a.) sowie weiterer einschlägiger Veröffentlichungen - besonders der des IAB. Die zentralen Begriffe "Schlichtung" und "Tarifautonomie" orientieren sich an den Arbeiten von Himmelmann, Raupach und Weitbrecht.

Eine ähnliche Rolle - wie der historische Vergleich - hat der Exkurs über den schwedischen Arbeitsmarkt: Präzisierung der Voraussetzungen und Konsequenzen gewerkschaftlichen Handelns in der Bundesrepublik.

Grundlage des Exkurses sind die Studien von Pfromm und Schmid zur solidarischen Lohnpolitik und zum schwedischen Arbeitsmarkt, die von Vilmar herausgegebenen Arbeiten schwedischer Gewerkschafts- und Arbeitsmarktexperten sowie eine Reihe jüngerer Veröffentlichungen von DGB-Autoren bzw. ihm nahestehender Wissenschaftler - vor allem Kohl und Zinn.

Wie schon im Exkurs angedeutet geht es im Teil C (Kapitel 7 bis 9) um die gewerkschaftlichen Forderungen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Konsequenzen, die sich daraus für Aktivitäten gegenüber der Rationalisierung ableiten lassen.

Als Strategie wird die Festlegung sozialen Handelns auf ein Ziel definiert (vgl. Einleitung). In diesem Sinne geht es um die Erwartungen, die von den gewerkschaftlichen Forderungen an den Staat, die Tarifpartner und die Funktion der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung ausgehen, ihre immanente Logik, die Hindernisse, die sich auf den drei Ebenen entgegenstellen und die Realisierbarkeit unter gegebenen politischen und sozialen Bedingungen.

Untersucht werden in diesem Zusammenhang das Programm des DGB zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung von 1977, die Forderungen zur Verkürzung der Arbeitszeit und zur Humanisierung der Arbeit - Verknappung des Arbeitsangebots im Rahmen der Tarifpolitik - und Probleme des Rationalisierungsschutzes auf betrieblicher Ebene.

Das Material für diesen Teil der Arbeit setzt sich zusammen aus einschlägigen Veröffentlichungen des DGB bzw. seiner Einzelgewerkschaften (Programme, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen), gewerkschaftliche bzw. gewerkschaftsnahe Sekundärliteratur (WSI-Mitteilungen, Die Quelle, ausblick, Sammelbände und Einzelstudien des WSI) sowie entsprechenden arbeitswissenschaftlichen Untersuchungen des IAB und der Rezeption der infrage kommenden Gesetze bzw. Verordnungen (BetrVG, Kündigungsschutzgesetz, Arbeitszeitordnung, Arbeitsstättenverordnung, DIN-Richtlinien).

Der Teil D - er umfaßt die Kapitel 10 bis 12 - vertieft die Problemsicht in einem Bereich gewerkschaftlicher Strategien: der betrieblichen Arbeitnehmervertretung. An der "Nahtstelle" Betriebsrat soll geprüft werden, auf welche Bedingungen gewerkschaftliche Strategien gegenüber der Rationalisierung im Büro in den Betrieben treffen und wie die Konzepte umgesetzt werden, z.B. in Form von Betriebsvereinbarungen. Zu diesem Zweck wurde in Kooperation mit der HBV eine bundesweite Umfrage unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, durchgeführt. Im Sommer 1983 konnten 473 schriftliche Befragungen durchgeführt werden. Dies entspricht mehr als 30 Prozent der angeschriebenen Betriebsratsmitglieder. Schwerpunkte der Erhebung sind folgende Komplexe:

- Erfahrungen mit und Einstellungen zur Rationalisierung,
- Erfahrungen mit betrieblichen oder tariflichen Schutzabkommen und gesetzlichen Regelungen,
- betriebliche Arbeitszeitpolitik und Präferenzen der Betriebsräte,
- betriebliches Konfliktniveau,
- Anbindung an gewerkschaftliche Informationskanäle und
- Integration in die Organisation (Schwergewicht: Beziehungen zur zuständigen Ortsverwaltungsstelle).

Mitten in die Vorbereitungen der Arbeit fiel ein politisches Ereignis - der Regierungswechsel im Oktober 1982 -, das die Handlungsbedingungen der Gewerkschaften vor allem gegenüber dem Staat einschneidend verändert. Dem ist in folgender Weise entsprochen worden:

In der Hauptsache beschäftigt sich die Arbeit, was die Beziehungen der Tarifparteien und des Staates in der jüngeren Geschichte der Bundesrepublik angeht, mit der sozial-liberalen Regierungszeit. Dies scheint der Sache angemessen, da man plausiblerweise annehmen kann, daß politische Forderungen der Gewerkschaften, die unter sozialdemokratischer Regierungsverantwortung ohne Echo blieben, nach der politischen Wende vom Oktober 1982 nicht größere Erfolgsaussichten als vorher genießen. Im Gegenteil: Die konservativ-liberale Regierung war und ist nicht tatenlos in der Umgestaltung sozialpolitischer und rechtsförmiger Rahmenbedingungen der Regelung industrieller Konflikte zugunsten der Kapitaleseite. Diese Entwicklung durfte nicht außer Acht gelassen werden. Deshalb schließt ein 13. Kapitel an die Diskussion gewerkschaftlicher Strategien auf Betriebsebene an: die Beziehungen der Tarifparteien und des Staates unter den Vorzeichen konservativ-liberaler Mehrheit im Bundestag sowie die Konsequenzen für gewerkschaftliche Strategien.

Den Abschluß bildet - mit Kapitel 14 - eine Bewertung der unterschiedlichen Strategien gegenüber dem Staat, dem Tarifpartner und den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen. Dabei stehen Fragen der Stimmigkeit und Durchsetzbarkeit im Vordergrund.

Einleitung

1. Trends

Wenn nicht alle Zeichen trügen, werden sich in den 80er Jahren zwei säkulare Trends industrieller Beziehungen treffen. Gegenwärtig nimmt die Zahl der Angestellten in den Verwaltungen der Industrie und der Dienstleistungsbranchen immer noch - wenn auch schwach - zu. Ihre Arbeitsplätze werden aber seit einiger Zeit von der Rationalisierung in der Substanz verändert und zum Teil vernichtet. Der organisatorische und technische Wandel im Büro macht traditionelle Fertigkeiten überflüssig, ohne - so wird befürchtet - eine genügende Anzahl qualifizierter neuer Arbeitsplätze zu produzieren.

Arbeitslosigkeit oder Annahme weniger qualifizierter Tätigkeiten werden zur unerfreulichen Perspektive einer wachsenden Zahl von Angestellten: Unsicherheit über die berufliche Zukunft nimmt auch unter Arbeitnehmern zu, deren Arbeitsplätze noch nicht gefährdet sind.

Es ist nicht das erste Mal in der Geschichte industrieller Beziehungen, daß Angestellte sich dieser Entwicklung stellen müssen. In den 20er und 30er Jahren lief bereits eine beachtliche Rationalisierungswelle durch die Büros; die Arbeiterschaft freilich sammelte ähnliche Erfahrungen schon Generationen früher und wurde von den Konsequenzen jeweils auch härter getroffen.

Ein diese Erfahrungen verarbeitender historischer Vergleich von Strategien der Tarifparteien und des Staates gegenüber großen Beschäftigungskrisen unterstellt nicht, daß die autoritäre Variante politischer Krisenbewältigung - eine Renaissance des Faschismus - quasi vor der Tür stünde. Im Gegenteil: Es wird sich zeigen, daß Kapital und Arbeit in der Bundesrepublik erfolgreich bestrebt sind, Fehler nicht zu wiederholen. Gleichwohl zeichnet sich ihr Verhältnis auch durch historische Kontinuität aus. Bestimmte, gegenwärtig (noch) gültige Verhaltensparameter der Beteiligten werden erst verständlich, wenn man die Entwicklung in der Weimarer Republik berücksichtigt.

2. Staat und Tarifparteien

Die zentrale Variable im Verhältnis der Tarifpartner ist ihre Beziehung zum Staat. Markierbar z.B. durch die Gegensätze Zwangsschlichtung und Tarifautonomie. Damit ist generell die Frage der Beziehungen von Ökonomie und Politik gestellt.

In der Bundesrepublik beruht der bisher weitgehend entpolitisierte ökonomische Verteilungskampf auf den in staatlicher Lizenz autonom ausgehandelten Tarifverträgen. Die faktische, nicht prinzipielle Begrenzung der Tarifautonomie auf wenige, zentrale Gegenstandsbereiche (Löhne, Arbeitszeit und Qualifikation) findet ihre Ergänzung in der staatlichen Regelung von Arbeitsbeziehungen. Der Staat setzt Rahmenbedingungen (Arbeitszeit und Schutzbestimmungen sowie berufliche Bildung), garantiert materiellen Schutz (Sozial- und Arbeitslosenversicherung), legt Prozeduren für Konflikte fest (Arbeits- und Tarifrecht) und regelt rechtsförmig Herrschaftsbeziehungen in der Arbeitswelt (Mitbestimmung und Betriebsverfassung).

In einem umfassenden Ansatz zielen wesentliche Elemente der staatlichen Sozial- und Wirtschaftspolitik auf einen sozialen Ausgleich von Defiziten im Verteilungskampf. Wenige Beispiele für viele: Einkommenspolitik und Vermögensbildung; direkte und indirekte Methoden der Sicherung von Beschäftigung.

Auffällig an der spezifisch deutschen Variante der Regelung von Arbeitsbeziehungen ist die Überlappung von Kompetenzen der Tarifparteien und des Staates. Im Rahmen der Tarifautonomie können auch betriebsverfassungs- und sozialversicherungsrechtliche Gegenstände verhandelt werden; der Staat kann auch betriebliche Bedingungen der Beschäftigung regeln. Diese doppelt ausgelegte Kompetenzverteilung sichert den Zugriff, wenn sich ein Regelsystem im Patt befindet.

Eindeutig dominant sind die Tarifparteien lediglich in der Lohnpolitik und der Staat in der sozialen Absicherung der Arbeitslosen - zwei zentrale Gegenstände, deren arbeitsteilige Bewältigung bislang wesentlich dazu beitrug, den Verteilungskampf zu entpolitisieren.

Der Übergriff der einen Seite in das zentrale Aktionsfeld der anderen wird stets von einer Art Bummerang-Effekt begleitet - dies lehrt die Geschichte: Die Betroffenen schlagen zurück und gefährden die Autonomie des Angreifers.

3. Staatliche Interventionen

Von einer andauernden Beschäftigungskrise großen Umfangs geht sicher eine ernsthafte Bedrohung des ausgeglichenen Verhältnisses von Politik und Ökonomie aus.

Das innerökonomische Konfliktgleichgewicht verlagert sich tendenziell zugunsten des Partners "Kapital".

Dies ist die Stunde des politischen Systems. Der Krisenverlauf in der Bundesrepublik seit 1973/74 zeigt allerdings, daß die staatlichen Interventionen zur Beschäftigungssicherung nicht recht greifen.

Vielfältige und umfangreiche staatliche Investitionsprogramme bleiben ohne die erhoffte tiefgreifende und dauerhafte Wirkung, da sie weniger an den Strukturproblemen einzelner Branchen orientiert sind, sondern in der Mehrzahl eher der Wirtschaft insgesamt über ein vermutetes Konjunkturtief hinweghelfen sollen. Die Programme greifen zu kurz, weil in der Krise konjunkturelle und strukturelle Faktoren kumulieren. Branchenspezifische Produktions- und Absatzprobleme können mit ungezielten Investitionsanreizen allein nicht behoben werden, solange die Nachfrage nicht mitzieht oder gar nicht erst in Erscheinung tritt. Zugleich stimulieren die staatlichen Finanzspritzen in strukturell nicht bedrohten Branchen die Bereitschaft, Rationalisierungen vorzunehmen - eine Entwicklung, die sich ebenfalls negativ auf die Beschäftigungslage auswirkt.

Absatzkrise auf der einen, Produktivitätsanstieg auf der anderen Seite bei gleichbleibend hoher Beschäftigungsunsicherheit und mittlerweile haushaltsbedingt beschränkten staatlichen Interventionsmöglichkeiten bezeichnen die Probleme, vor denen die Volkswirtschaft der Bundesrepublik seit Beginn der 80er Jahre steht.

In dem angegebenen Kontext scheint die These plausibel, daß die Wiederherstellung der Vollbeschäftigung in erster Linie nur im Rahmen der Tarifautonomie erreicht werden kann - jedenfalls solange sich dem Staat nicht finanzielle Spielräume eröffnen und er kein krisenadäquates Instrumentarium entwickelt und anwendet.

4. Optionen der Tarifparteien

Die Unternehmer nutzen die Beschäftigungskrise zur Restauration von innerbetrieblichen Herrschaftspositionen, die im wirtschaftlichen Aufschwung von 1969/70 bedroht schienen. In den kommenden Jahren garantiert ihnen der Arbeitsmarkt eine weiterhin wirksame Beschränkung gewerkschaftlicher Handlungsspielräume in der Lohnpolitik. Die Organisationen der Arbeitgeber stehen gegenwärtig vor der Versuchung, eine strategische Umverteilung des Volkseinkommens zugunsten der Gewinnseite anzusteuern - Tarifaabschlußziele weit unterhalb der Meinholdschen Friedensformel (Produktivitätssteigerung plus Kaufkraftverlust) sind ein Indikator für eine Entscheidung in dieser Richtung.

Die Gewerkschaften haben in diesem Kontext prinzipiell zwei Optionen:

- Sie können versuchen in die ideologische Offensive zu gehen. Die aufgrund der Machtverhältnisse hinzunehmenden Niederlagen in Tarifrunden werden mit politischen Forderungen, was die Regelung der Herrschaftsbeziehungen zwischen den Tarifparteien und ihr Verhältnis zum Staat

angeht, gegenüber der Mitgliedschaft kaschiert. Die Politisierung der Auseinandersetzung zwischen den Tarifparteien wäre die logische Folge, selbst wenn man annimmt, daß die Konflikte - solange die Konservativen die Regierung stellen - von den Gewerkschaften vorwiegend auf der symbolischen Ebene geführt werden.

- Die andere Option bestünde in der taktischen Einigelung. Die Gewerkschaften akzeptieren Reallohnkürzungen, müssen aber - wenn diese über längere Zeit abverlangt werden - mit Legitimitätsproblemen in der Mitgliedschaft rechnen. Die Gewerkschaften können zwar mit dem Hinweis auf die gesamtwirtschaftliche Verantwortung und der Prophezeiung besserer Zeiten versuchen, über die Runden zu kommen. Fragt sich, ob das für die Integrationsfähigkeit der Organisation ohne Folgen bleibt. Die Ausdifferenzierung kampffähiger Teilgruppen, die sich nicht an Tarifabschlüsse gebunden fühlen, kann nicht ausgeschlossen werden. Auch in dieser Variante ist die Tarifautonomie bedroht.

Beide Optionen der Gewerkschaften bergen für die Arbeitgeber unkalkulierbare Risiken. Im stärker politisierten Verteilungskampf können sie nur so lange sicher sein, daß die Gewichte sich nicht zu ihren Ungunsten verschieben, wie eine konservative Mehrheit im Parlament besteht. Bei der zweiten Option der Gewerkschaften wären deren Funktion als friedensstiftende Organisation in Gefahr: Das System der Tarifverträge verlöre an Übersichtlichkeit und Kalkulierbarkeit.

Diese Strategie könnte ihre Entsprechung darin haben, daß die Arbeitgeber im Interesse der langfristigen Sicherung ihrer Positionen darauf angewiesen sind, den Gewerkschaften entgegenzukommen und die Möglichkeiten nicht in vollem Umfang zu nutzen.

5. Schwerpunkte gewerkschaftlicher Strategien

Die Aktivitäten einer Organisation im eigenen Bereich und gegenüber der Umwelt kann man - in Anlehnung an Weber und Luhmann - als soziales Handeln bezeichnen. Oberstes Ziel der Organisation ist das langfristige Überleben unter sich ändernden Verhältnissen. Diesem Oberziel oder Zweck sind Teil- oder Subziele nachgeordnet, die auf innerorganisatorische Machtverhältnisse und sich ändernde Umweltbedingungen bezogen sind.

Um die gesetzten (Sub)Ziele zu erreichen, kann eine Organisation - von hinreichender Komplexität - mehrere Wege einschlagen, die sie alternativ, komplementär oder parallel wählen kann. Diese Wahl, d.h. die Festlegung des sozialen Handelns einer Organisation auf eines oder mehrere Ziele, kann man als Strategie bezeichnen - als Leistung, die den Bestand der Organisation sichern soll.

Die Entscheidungen einer Organisation für eine oder mehrere Strategien stehen nicht nur unter dem Zwang zur Anpassung an externe Bedingungen, sondern sind auch unter den Restriktionen stets knapper eigener Ressourcen zu treffen; und - nicht zuletzt - muß eine Organisation ihre eigene Geschichte und die ihrer Umwelt bewältigen. Umwelt, Struktur und Zeit sind Variablen, die - ohne mit der Reihenfolge eine Hierarchie begründen zu wollen - das soziale Handeln einer Organisation, die Wahl ihrer Strategien beeinflussen.

Auf die Gewerkschaften bezogen, kann man als deren Oberziel die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Mitglieder definieren. Zu diesem Zweck organisieren sich Arbeitnehmer und unterhalten mit ihren Beiträgen einen Apparat, dessen Profession die Pflege der Mitgliederinteressen ist. Im historisch gewachsenen System industrieller Beziehungen in der Bundesrepublik bieten sich den Gewerkschaften im Prinzip drei Strategien an, mit denen sie ihr Ziel bisher - und sicher auch in der Zukunft - ansteuern:

- der Abschluß kollektiver Vereinbarungen mit den Arbeitgebern über die zeitliche und räumliche Geltung von Arbeitsbedingungen (Tarifverträge),
- die Integration der gesetzlichen Arbeitnehmervertreter und deren Unterstützung bei der Regelung konkreter Arbeitsbedingungen im einzelnen Betrieb,
- die Beeinflussung staatlicher Wirtschafts- und Sozialpolitik, bei der es um Handlungsspielräume für tarifpolitische und betriebsbezogene Strategien geht.

Die Ressourcen der Gewerkschaften werden in einem doppelten Sinne von der Zahl ihrer Mitglieder bestimmt: durch die entrichteten Beiträge und durch die Bereitschaft, sich für gewerkschaftliche Forderungen zu engagieren, d.h., die Strategien überhaupt erst mit Leben zu füllen.

Die Fähigkeit der Gewerkschaften, unter den Arbeitnehmern Mitglieder rekrutieren zu können, hängt von einer Reihe von Faktoren ab. Wichtig sind vor allem die Präsenz der Organisation an den einzelnen Arbeitsplätzen und die Überzeugung der Arbeitnehmer, daß kollektive Interessenvertretung auch dem individuellen Berufsschicksal nützt. Zwar können die Gewerkschaften auf die Solidarität ihrer Mitglieder bauen, aber dieses Bewußtsein ist nicht überall gleichermaßen vorhanden und bedarf gelegentlich der Absicherung durch Erfolge.

In der vorliegenden Arbeit geht es vor allem um Büroangestellte; Arbeitnehmer also, die bislang durch relativ gewerkschaftsferne und betont individualistische Einstellungen gegenüber Interessenvertretung charakterisiert sind. Seit einigen Jahren wandelt sich freilich ihr Berufsschicksal: Rationalisierung verändert und vernichtet ihre Arbeitsplätze in zunehmendem Umfang. Objektiv betrachtet böten die Büroangestellten Ansatzpunkte für eine forcierte Rekrutierung durch die Gewerkschaften - die Erfolge der HBV unterstreichen diese Vermutung.

Auf Dauer gesehen wird sich diese Tendenz aber nur stabilisieren, wenn die Gewerkschaften Erfolge bei der Sicherung von Arbeitsplätzen vorweisen können; d.h., daß Arbeitsplätze für Büroangestellte sowohl in ausreichender Zahl, als auch in akzeptabler Qualität verfügbar sind.

Die Erfolgchancen künftiger Mobilisierungsbemühungen unter Büroangestellten - so lautet die Konsequenz - werden für die Gewerkschaften von der Wahl angemessener Strategien gegenüber der Rationalisierung von Büroarbeit abhängen.

6. Gewerkschaftliche Konzepte in der Beschäftigungskrise

Die Gewerkschaften nehmen die Herausforderung der Rationalisierungskrise an und scheinen ihr mit umfassenden beschäftigungspolitischen Strategien begegnen zu wollen.

Zwei Stoßrichtungen sind erkennbar: Arbeitsplatzsicherung in der privaten Wirtschaft und Ausdehnung der Beschäftigung im öffentlichen Dienst.

Die Verhinderung eines weiteren Rückgangs der Beschäftigung soll umfassend, d.h. alle Handlungsebenen vom Betrieb bis zum Staat einschließend, durch Maßnahmen der Verringerung des Arbeitsangebots erreicht werden.

Die Beschränkungen, die einer Global- und Feinsteuerung des Arbeitsmarkts bislang gesetzt sind, sollen durch eine umfangreiche Ausweitung des Instrumentariums weitgehend aufgehoben werden. Im einzelnen zielen die vorgeschlagenen Maßnahmen auf

- die Umorientierung der staatlichen Finanz- und Wirtschaftspolitik in Richtung auf direkte Methoden der Struktur- und Arbeitsmarktpolitik,
- die Garantie von Autonomiespielräumen für die Arbeitsverwaltung,

- die Ausdehnung der Schutzbestimmungen (Rationalisierungs- und Kündigungsschutz sowie Mindestarbeitsbedingungen),
- die Verkürzung der Arbeitszeit (vor allem der wöchentlichen und der Lebensarbeitszeit) und
- die Kompetenzerweiterung der Betriebsräte.

Darüber hinaus wird eine neue Institution konzipiert: lokale und regionale Wirtschaftsräte. Sie integrieren alle Arbeitsmarktparteien (einschließlich der autonomen Arbeitsverwaltungen) und steuern die staatliche Struktur- und Arbeitsmarktpolitik vor Ort. Der Staat ist also keineswegs nur als Arbeitgeber angesprochen.

Auch die Tarifpartner sind in die Abwehrstrategien mit einbezogen. Das verfügbare Arbeitsangebot zu verringern, bezwecken Überlegungen zur Reduzierung der Arbeitszeit sowie der Humanisierung von Arbeitsplätzen. Auf Gewerkschaftsseite knüpft man auch Erwartungen an spezielle Rationalisierungsschutzabkommen. Die Praxis der bislang geschlossenen Abkommen verweist freilich auf Lücken, was die Rolle dieser Instrumente im Sinne einer aktiven Beschäftigungspolitik angeht. Tarifliche Übereinkünfte in Fragen des präventiven Rationalisierungsschutzes wie auch der Arbeitszeitreduzierung und der Qualität der Arbeitsplätze scheiterten weitgehend an der hartnäckigen Haltung der Arbeitgeber.

Unter den Bedingungen der Tarifautonomie können die Gewerkschaften beschäftigungspolitische Zugeständnisse allerdings nur erwarten, wenn sie sich in der Frage der aktiven Lohnpolitik flexibel zeigen.

Die Option für eine tarifpolitische Strategie, die beide Komponenten - Beschäftigungssicherung und aktive Lohngestaltung - gleichgewichtig anstrebt, muß mit der Verschärfung des Verteilungskampfes rechnen. Dessen Ausdehnung auf das politische

System wäre fast zwangsläufig. Die Frage, auf welcher Seite der Staat intervenieren würde, erscheint zweitrangig - auf der Strecke bliebe allemal das System der Tarifautonomie.

Übrigens: Die Gewerkschaften bilden in der Frage der Beschäftigungsstrategien keinen monolithischen Block. Weniger umfassende Konzepte müssen in dieser skizzenhaften Darstellung notwendig unberücksichtigt bleiben.

Auffällig auch, daß bei einzelnen Komponenten der gewerkschaftlichen Konzepte, Anleihen an ausländische Modelle gemacht werden - insbesondere aus Schweden.

7. Zur Durchsetzbarkeit gewerkschaftlicher Forderungen: strategische Schwäche und Begrenztheit der Mittel

Bei Tarifverhandlungen befinden sich die Gewerkschaften als angreifende Partei in einer strategisch schwächeren Position. Ihre Verbündeten in den eigenen Reihen, im politischen System und in der Öffentlichkeit sind ohne direkten Einfluß auf die Auseinandersetzung. Erst wenn die Tarifverhandlungen gescheitert sind, gewinnen die Gewerkschaften Operationsfreiheit. Kommt es zum Streik, haben sie Legitimationsprobleme - gegenüber der Öffentlichkeit, aber auch gegenüber den Mitgliedern. Der Gegner verfügt über ein gefürchtetes Gegenmittel: die Aussperrung. Die bislang behutsame Anwendung des Streiks garantiert jedoch nach wie vor seine allseits anerkannte Gefährlichkeit. Fast scheint es, als sei die Drohung wirksamer als der Einsatz selbst. Damit ist man wieder auf die Tarifverhandlungen verwiesen.

Das deutsche Arbeitsrecht hält die Gewerkschaften von den alltäglichen betrieblichen Konflikten weitgehend fern. Lediglich über die Vermittlungsinstanz Betriebsrat gewinnen sie hier Einfluß. Erst wenn die Konflikte über den Einzelbetrieb hinauswachsen (Sozialplan, Kündigungsschutz), sind die Gewerkschaften wieder stärker im Geschäft. Die Hoffnungen, die von

Gewerkschaftsseite lange Zeit (bis zur politischen Wende von 1982) in eine stärkere Einbindung des politischen Systems bei der Regelung von Arbeitsbedingungen gesetzt wurden, können nicht recht überzeugen. Allemal hätte diese Strategie eine Politisierung des Verteilungskampfes zur Folge. Entscheidungen in industriellen Konflikten würden dann mit anderen Politikfeldern konkurrieren. Fraglich ist darüber hinaus, ob es in absehbarer Zeit eine den Gewerkschaften genehme politische Richtung schaffen könnte, die Kontinuität zu bieten - wie z.B. die jahrzehnte lange Herrschaft der schwedischen Sozialdemokratie -, die es garantiert, daß die Regelungen der industriellen Konflikte nicht mit jeder Wahl erneut zur Disposition stehen.

8. Probleme der gewerkschaftlichen Bindung von Angestellten

Die Organisierbarkeit von Angestellten wirft für die Gewerkschaften spezifische Probleme auf. Angestellte Arbeitnehmer sind aus verschiedenen Gründen eine nur schwer organisierbare Population. Ihre heterogene berufliche Zusammensetzung, häufig fehlende traditionelle oder emotionale Bindungen an die Gewerkschaftsbewegung, individualistische Einstellungen bei der Bewältigung von Konflikten am Arbeitsplatz und der hohe Feminisierungsgrad gelten als bewährte Erklärungsansätze für den defizitären Organisationsgrad unter Angestellten.

Ein besonderes, angestelltentypisches Erfahrungsmuster verschärft die Probleme: die relative Deprivation. Darunter wird die Enttäuschung von Wünschen verstanden, die ein spezifisches Anspruchsniveau konstituieren. Es reagiert sensibel auf selbst marginale Defizite bei der Erfüllung "billiger" Erwartungen.

Stellt sich für die Gewerkschaften die Frage, ob die Probleme, mit denen die Angestellten im Gefolge der Rationalisierung des Büros konfrontiert sind, Rekrutierungsbemühungen begünstigen. Die Sorge um eine gesicherte Zukunft mag stimulierend wirken, sich einer Schutzmacht anzuschließen - auch um den Preis reduzierter Ansprüche. Ansätze sind erkennbar: die HBV - in dieser Gewerkschaft sind fast ausschließlich Angestellte organisiert - weist erstaunliche Wachstumsraten in der Mitgliedschaft aus. Langfristig hält der Zuwachs freilich nur dann an, wenn der Gewinnung neuer Mitglieder eine Strategie zugrunde liegt, die den Strukturveränderungen im Organisationsbereich Rechnung trägt. D.h. es geht darum, ob die Ausdehnung extensiv (Organisierung von Arbeitnehmern in bislang noch nicht "eroberten" Großbetrieben) oder intensiv (Rekrutierung in betrieblichen Einheiten, in denen es schon einen Stamm von Mitgliedern gibt) erfolversprechender ist. Für den "intensiven" Ansatz wird es eine Rolle spielen, ob die Zunahme der Klein- und Mittelbetriebe im Dienstleistungsbereich von der HBV organisatorisch aufgefangen werden kann.

Schließlich ist die Stärke konkurrierender Organisationen, die nicht dem DGB angeschlossen sind, zu berücksichtigen. Diese "Zersiedelung" der Organisationslandschaft mag mit der beruflichen Differenzierung wie auch einem betonten Bewußtsein einer spezifischen Identität zusammenhängen.

9. Betriebsräte als Vermittlungsinstanz

Ein besonderes Augenmerk gilt einer wichtigen Vermittlungsinstanz von Beschäftigungskonzepten: den Betriebsräten. Sie repräsentieren - im Verein mit dem Vertrauensleutekörper - die gewerkschaftliche Organisation im Betrieb faktisch, nicht nach den Buchstaben des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Von ihren Aktivitäten hängt es ab, ob gewerkschaftliche Konzepte personalpolitische Konsequenzen im Betrieb haben.

In alle gesetzliche Regelungen von Arbeitsbedingungen sind die Betriebsräte direkt eingeschaltet, sei es als Überwacher, sei es als Informationssammler. Gerade die letztgenannte Funktion ist für die Gewerkschaftsspitze von unschätzbarem Wert.

Die Schwäche der Institution Betriebsrat und des entsprechenden Verhandlungssystems wird deutlich, wenn man ihr funktionales Äquivalent, die betriebsnahe Tarifpolitik, betrachtet, die Ende der 50er Jahre von den Gewerkschaften - vor allem von der IG-Metall - konzipiert wurde, die aber gegen die Phalanx der Arbeitgeber und gegen Widerstände in den eigenen Reihen nicht durchgesetzt werden konnte.

Nach diesem Alternativkonzept sollten Verhandlungen über betriebliche Lohnspielräume (wage gap), aber auch andere regelbare Bereiche der Arbeitsbedingungen (z.B. Rationalisierungen) tariffähig und mit Arbeitskampf auf unterster Ebene sanktioniert werden können. Der Betriebsrat hat demgegenüber weniger Kompetenzen, ist weitgehend waffenlos und zudem den bekannten Kompromißzwängen gegenüber dem Arbeitgeber unterworfen.

Der bereits oben skizzierte Zusammenhang von Lohnpolitik und Rationalisierung gilt natürlich auch auf der Ebene einzelner Betriebe: Eine aktive Lohnpolitik stimuliert die Unternehmensleitung zu weiteren Rationalisierungen. Für die Betriebsräte eröffnet sich in diesem Kontext in der Krise ein Dilemma: Absicherung der wage gap vs. Beschäftigungssicherung.

Die institutionellen Eingriffsmöglichkeiten der Betriebsräte in Rationalisierungsmaßnahmen sind im BetrVG ausgesprochen restriktiv gestaltet worden. Den Arbeitnehmervertretern bleibt faktisch nur die Exekution des letzten Vorgangs einer langen Kette von Maßnahmen, die außerhalb ihrer Kompetenz bereits entschieden wurden.

Angesichts der nur rudimentär ausgeprägten Mitbestimmungsmöglichkeiten stützt sich der Einfluß der Betriebsräte auf Rationalisierungen gegenwärtig eher auf ihre informelle Verhandlungsmacht. Diese hängt von einer Reihe von Faktoren ab, z.B. der ökonomischen Situation des Betriebes, vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad im Betrieb, aber auch vom Sachverstand und der Differenziertheit der Konzepte und der gewerkschaftlichen Unterstützung.

Fragt sich, ob die Gewerkschaften ihren Einfluß auf betriebliche Belange verstärken können, wenn sie die Verbesserung der Mitbestimmungsmöglichkeiten der Betriebsräte anstreben. Sinnvoller erscheinen Maßnahmen, die der Kontrollaktivität der betrieblichen Arbeitnehmervertreter in Fragen der Beschäftigungssicherung und Arbeitsplatzgestaltung mehr Gewicht verleihen. Ziel dieser Strategie wäre es, betriebliche Konflikte über Arbeitsbedingungen relativ frühzeitig außerbetrieblichen Regelungsinstanzen zugänglich zu machen. Auf diese Institutionen (Einigungsstellen, Arbeitsgerichte, staatlich bzw. paritätisch besetzte Kontrollbehörden) könnten die Gewerkschaften ihren Einfluß unmittelbarer wirken lassen, als es bei den - in ihrer Autonomie noch bestärkten, aber in der Kompetenz nach wie vor beschnittenen - betrieblichen Arbeitnehmervertretungen möglich ist.

Nötige Voraussetzung für koordinierte Aktionen ist in jedem Fall die Stabilität des gewerkschaftlichen Bewußtseins der Arbeitnehmervertreter. Diese Haltung dürfte auch davon abhängen, wie die Betriebsräte in der Organisation integriert sind. Vorrangige Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang den lokalen Gewerkschaftsgremien zu. Beistand in Fragen des Arbeitsrechts und Solidarität bei betrieblichen Konflikten bezeichnen wichtige Handlungsparameter der örtlichen Gewerkschaftsorganisation. Bedingung für ihre Unterstützung ist die Verpflichtung der Betriebsräte auf gewerkschaftliche Positionen. Wesentlich erleichtert wird der wechselseitige Austausch, wenn die Arbeitnehmervertreter in der lokalen Organisation aktiv mitarbeiten.

Teil A:

Angestellte und Rationalisierung im Büro:

Begriffsbildungen und Entwicklung der Beschäftigung

1. Sozialwissenschaftliche Begriffsbildungen:
 "Angestellte" und "Rationalisierung"

Sozialwissenschaftlichen Theorien und Begriffen ist ein Wesenszug gemeinsam, der sie zugleich von naturwissenschaftlicher Sprache und Weltdeutung unterscheidet: die Provinzialisierung. Man mag das mit dem Alter der Wissenschaft erklären oder dem spezifischen Verhältnis von Theorie und Empirie: Alle mal ist die Webersche Forderung nach intersubjektiver Gültigkeit der sozialwissenschaftlichen Beweisführung noch nicht eingelöst worden.¹⁾ Seine Polemik gegen den "Ressortpatriotismus" genießt nach wie vor Aktualität.²⁾

Ein Gutteil der sozialwissenschaftlichen Literatur besteht entweder darin, Verbindungsstücke zwischen den einzelnen Schulmeinungen herzustellen, oder sich gegen die Häresie der anderen abzuschotten.

In diesem Kapitel wird nicht der Versuch unternommen, zwischen unterschiedlichen, wissenschaftlichen Richtungen zu schlichten, sondern die im Zentrum der Arbeit stehenden Begriffe "Angestellte" und "Rationalisierung" werden nach Inhalt und Verwendung bestimmt.

1.1 Angestellte

Das Problem der Abgrenzung von Angestellten gegenüber anderen Gruppen von Erwerbstätigen - insbesondere Arbeitern - beschäftigt die sozialwissenschaftliche Diskussion zumindest seit der Jahrhundertwende. Die Debatte ist um drei Bereiche zentriert: die Stellung in der betrieblichen Hierarchie, den sozialen Standort sowie den arbeits- und sozialrechtlichen Status.

1.1.1

Die Stellung in der betrieblichen Hierarchie

Die von Croner entwickelten Delegations- und Funktionstheorien haben die Nachkriegsdiskussion über Angestellte besonders angeregt.³⁾ Es handelt sich um Theorien, die den Angestelltenstatus von einer besonderen, herausgehobenen Position in der betrieblichen Hierarchie herleiten.

Mit fortschreitender Industrialisierung macht es demnach die zunehmende Betriebsgröße dem Unternehmer unmöglich, die Arbeit allein zu planen, zu leiten und zu kontrollieren. Eine besondere Rolle spielt in dieser Entwicklung die Erfassung und Steuerung der finanziellen Bewegungen im Betrieb. Die Eigentümer delegieren einen Teil dieser Aufgaben an Personen besonderen Vertrauens.

Die Inflation der Beschäftigten mit Verwaltungs- und Verteilungsaufgaben - vor allem in Großbetrieben - macht allerdings auch vor diesen Vertrauenspositionen nicht halt. Unter Büroangestellten entwickelt sich eine differenzierte, nach Kompetenzen gegliederte Hierarchie. Am unteren Ende dieser Rangskala sind die Befugnisse ähnlich eng begrenzt wie in der Arbeiterschaft.

Dennoch verharnt Croner bei seiner Auffassung, daß das wachsende Heer der Angestellten - seiner sozialen Genese entsprechend - Funktionen innehat, die es von den anderen Statusgruppen deutlich trennt.

Die Gültigkeit dieser Theorien ist angezweifelt worden. Die Trennschärfe zu Arbeiterertätigkeiten ist ungenügend: Die Bandbreite von hierarchischen Positionen in der Angestelltenschaft spricht dafür, daß eine große Zahl von Tätigkeiten, die ehemals mit dem Mythos unternehmerischer Entscheidungskompetenz verknüpft waren, weitgehend bedeutungslos geworden sind.

Ein systemspezifisches Maß - Löhne und Gehälter - für die Bedeutung, die den beiden Statusgruppen in Tarifaueinanderset- zungen zukommt, zeigt bereits für die 20er Jahre eine Anglei- chung von Arbeitern und Angestellten gegenüber der Zeit vor dem Ersten Weltkrieg.⁴⁾ Die angeblich besondere Vertrauens- stellung schützte die Angestellten schon damals nicht davor, in die Arbeitslosigkeit entlassen zu werden.⁵⁾

Es soll jedoch nicht bestritten werden, daß vor allem kleinere Betriebe - soweit auch Arbeiter beschäftigt sind - heute noch ein Reservat herkömmlicher, herausgehobener Angestelltentä- tigkeiten bilden. Durch die Verbreitung der Mikroelektronik wie auch die Auslagerung von Verwaltungsaufgaben in kommer- zielle Rechenzentren werden aber auch diese Schutzzonen immer mehr verkleinert.⁶⁾

1.1.2 Der soziale Standort

Die Frage, welche soziale Stellung die Angestellten einnehmen, ist so alt wie die festere Kontur, die diese Gruppe von Erwerbs- tätigen mit der versicherungsrechtlichen Regelung (1911, vgl. 1.1.3) und der statistischen Relevanz (vgl. 3.1) annahmen.

In der Diskussion zum sozialen Standort der Angestellten kann man zwischen zwei Grundrichtungen unterscheiden: Das eine Lager vereinnahmt die Angestellten als "neuen Mittelstand"; das andere sieht sie in der Tendenz "Proletarier" werden.

Die Trennungslinie zwischen beiden Positionen ist nur sehr un- vollkommen die von "bürgerlicher" und "marxistischer" Sozial- wissenschaft. Diese Einteilung liegt zwar nahe und wird auch in jüngeren Veröffentlichungen gelegentlich unterstützt;⁷⁾ den- noch: Lederer - zweifelsfrei dem sozialistischen Lager ver- pflichtet - sieht die Angestellten als Schicht zwischen den

Klassen der Arbeiter und Unternehmer angesiedelt.⁸⁾ Andererseits konstatieren Wissenschaftler, die sich kaum als Marxisten verstehen, wie zum Beispiel Bahrdt oder Hartfiel, daß die Masse der Angestellten sich allenfalls in ihrer Selbsteinschätzung - nicht jedoch in ihrer Stellung im Betrieb (vgl. 1.1.1) - von den Arbeitern unterscheidet.⁹⁾

Man mag's mit Lederer halten, der weitsichtig postulierte, daß es vom sozialen Standort des Beobachters abhängt, ob er in den Angestellten einen neuen Mittelstand sieht oder sie in die Klasse der Proletarier einordnet.¹⁰⁾

Man kann ergänzen: Gelegentlich ist der Standpunkt, den Wissenschaftler in der Angestelltenfrage einnehmen, vom Lebensalter abhängig, das heißt, er ist von der Verarbeitung persönlicher Erfahrungen geprägt. Croner zum Beispiel vertrat in der Weimarer Republik die Auffassung, daß Angestellte den Proletariern zuzurechnen seien; nach dem Zweiten Weltkrieg reüssierte er mit Mittelschichttheorien.¹¹⁾

Plausibel ist die These, daß die Schwierigkeiten, empirisch haltbare und zugleich in sich stimmige Theoriegebäude vorzustellen, die Schwankungen im Urteil der Sozialwissenschaftler beeinflussen, wenn sie den sozialen Standort der Angestellten bestimmen wollen. Dafür spricht zumindest das Grenzgängertum zwischen den Polen "bürgerlicher" und "marxistischer" Sozialwissenschaft.

1.1.3 Der arbeits- und sozialrechtliche Status

Die traditionsreiche Unterscheidung der Arbeitnehmer nach Tätigkeitsmerkmalen - Handarbeit (Arbeiter) und Kopfarbeit (Angestellte und Beamte) - sowie alle ihre Spielarten (z.B. blue and white collar) werden seit den 20er Jahren kritisiert.¹²⁾ Die Tradition bleibt aber als sorgsam gehütetes Vorurteil der Angestellten präsent.¹³⁾ Die Technisierung der Büroarbeit

macht diese Unterscheidung jedoch zunehmend fragwürdig. Viele Arbeitertätigkeiten verlangen heute ein hohes Maß an dispositiven Fähigkeiten; unter Angestellten breitet sich Arbeit mit stark manuellem Charakter aus.

Dennoch bezeichnen Statusunterschiede, die auf der Differenzierung in Hand- und Kopfarbeit beruhen, immer noch die versicherungsrechtliche Grenzlinie zwischen Arbeitern und Angestellten. Unterschiede dieser Art sind freilich in den letzten 70 Jahren immer mehr begradigt worden.¹⁴⁾

Die Regelungen der Rentenversicherung von 1911 und 1924 bezeichnen die weitestgehenden Abgrenzungserfolge der Angestellten bzw. ihrer Standesorganisationen gegenüber anderen Arbeitnehmergruppen. Auffällig aber, daß selbst umfangreiche Berufskataloge nicht für die nötige Klarheit in der Rechtslage sorgten. Die Arbeits- und Sozialgerichte mußten immer wieder rechtsetzend tätig werden. Daß die Richter sich dabei auf dünnem Eis bewegten und letztlich zu einer Art Generalklausel Zuflucht nehmen mußten, belegt eine von Hartfiel beigebrachte Entscheidung des BAG von 1957.¹⁵⁾ Die "Auffassung der im konkreten Fall beteiligten Berufskreise" oder die "allgemeine Verkehrsauffassung" sind nicht gerade Musterbeispiele schlüssiger Definitionen.

Nach dem Zweiten Weltkrieg brachte eine Reihe von Reformen die materielle, versicherungsrechtliche Anpassung von Angestellten und Arbeitern.¹⁶⁾ Nach wie vor gibt es jedoch Unterschiede in den Leistungen, zum Beispiel in der Rentenhöhe. Arbeiter sind gegenüber Angestellten durch größere Schwankungen des Einkommens - insbesondere infolge von Abgruppierungen gegen Ende des Arbeitslebens sowie der häufigeren Betroffenheit von Arbeitslosigkeit - in ihrer Rentenbemessung noch relativ benachteiligt.¹⁷⁾

Das deutsche Arbeitsrecht - verstreut über mehrere Dutzend Gesetze und Verordnungen sowie eine Unzahl strukturierender Gerichtsentscheidungen - kann hier nicht systematisch auf offene oder versteckte Privilegierungen von Angestellten gegenüber Arbeitern abgeklopft werden. Deshalb sollen nur zwei wichtige Unterscheidungen zitiert werden: der Kündigungsschutz und die Art des Verdienstes.

Arbeiter haben einen gesetzlichen Kündigungsschutz von 14 Tagen; Angestellte dagegen - nach Beendigung der Probezeit - 6 Wochen zum Quartalsende. Diese Frist verlängert sich gemäß geltendem Recht (Weiterentwicklung des Kündigungsschutzgesetzes von 1926) gestaffelt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit auf ein halbes Jahr für Angestellte und ein Vierteljahr für Arbeiter. Der erzwungene Arbeitsplatzwechsel ist für Angestellte planbarer und weniger abrupt als für Arbeiter. Die erheblich längere Frist gestattet - soweit der Arbeitsmarkt es zuläßt - größere Wahlmöglichkeiten bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.

Die versicherungsrechtliche Wirkung unterschiedlicher Verdienstformen (Lohn und Gehalt) wurde bereits angedeutet. Die Orientierung der Löhne an der meßbaren Arbeitsleistung - im Gegensatz zu den festen Gehältern der Angestellten - führt bei den Arbeitern zu größeren Schwankungen des verfügbaren Einkommens. Darüber hinaus ist die Festlegung der Meßgrenzen für Entlohnungseinheiten variabler und stärker dem innerbetrieblichen Machtgefälle unterworfen als die Eingruppierung der Angestellten nach kodifizierten Tätigkeitsmerkmalen des Arbeitsplatzes. Allerdings fehlt es auch in Angestelltenberufen nicht an Versuchen, die einzelne Arbeitsleistung meßbarer zu gestalten.¹⁸⁾

Im folgenden wird mit der arbeits- und sozialrechtlichen Definition der Angestellten gearbeitet.¹⁹⁾

Das Angestelltenversicherungsgesetz definiert über den Arbeitsort, teilweise aber auch durch Aufzählung von Funktionen oder Berufen, wer zu den Angestellten zählt. Bei den technischen Angestellten spielt es eine Rolle, welche Konventionen das Unternehmen oder die Berufsorganisation durchsetzen konnte. Angestellte in Büros, Handelsunternehmen und Zivilflugzeugen sind in ihrem Status durch den Ort ihrer Tätigkeit festgelegt. Andere Angestelltengruppen werden durch die Art ihrer Tätigkeit, zum Beispiel "Angestellte in Berufen der Erziehung", bestimmt. Maßgeblich ist ein Katalog von Berufsgruppen, der vom Bundesminister für Arbeit unter Mitwirkung der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) mit Zustimmung des Bundesrates erstellt und nach Bedarf verändert wird. Gemeinsam ist dieser heterogenen "Gruppe" von Arbeitnehmern lediglich, daß sie in einer Rentenversicherung zusammengeschlossen sind.

Die Rentenreform mit dem Ziel der Vereinheitlichung der Organisation für alle Arbeitnehmer scheiterte bisher am Widerstand mehrerer Fraktionen sehr unterschiedlicher Couleur. Einerseits wollen die Landesregierungen - sie üben die Aufsicht über die Arbeiter-Rentenversicherung (LVA) aus - keine Kompetenzen aufgeben. Andererseits sträuben sich Standesorganisationen der Angestellten, zum Beispiel die DAG, gegen eine Integration der beiden Versicherungsträger (BfA und LVA), da sie erwartungsgemäß in der Selbstverwaltung an Gewicht verlören.

Als weitere Hindernisse auf dem Weg der Rentenreform können die Sonderinteressen der Freiberufler und Landwirte gelten, denen 1972 auf freiwilliger Basis der Zugang zur Rentenversicherung geëbnet wurde. Aber auch die in ihren Beitrags- und Leistungsrelationen besonders attraktiven Knappschaften (Versicherungen der im Bergbau Beschäftigten) und Beamtenpensionsregelungen verfestigten Sonderinteressen - in diesem Fall auf seiten der Arbeitnehmerschaft.

Die Rentenreform hat aber nicht nur die versicherungsrechtliche Komponente. Da nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) Arbeiter und Angestellte in ihrem Status versicherungsrechtlich definiert sind, wäre bei dem Wegfall der Unterschiede die einheitliche Wahl der Arbeitnehmervertretungen zwingend. Aber auch für den Kündigungsschutz zeichneten sich Folgen ab: Fallen die Schranken der Sozialversicherung, sind unterschiedliche Kündigungsfristen für die beiden Statusgruppen obsolet.

Die arbeits- und sozialrechtliche Begriffsbestimmung der Angestellten ist zwar auch unpräzise, vermeidet aber zweifelhafte Anleihen bei der Stellung in der betrieblichen Hierarchie oder den ideologisch belasteten Gesellschaftsbildern. Da das Schwergewicht der Arbeit auf Problemen der Bürorationalisierung liegt, wirkt sich die Heterogenität in den Angestelltenberufen mit unterschiedlichsten Aufgabenstellungen nicht unmittelbar paralysierend auf die Analyse aus. Allerdings ist das Spektrum der Tätigkeiten im Büro auch noch sehr weit gespannt. Wissenschaftliche, sozialpolitische und arbeitsrechtliche Zweifel an der Berechtigung dieses Sonderstatus für eine Gruppe von Arbeitnehmern werden vom Autor geteilt.

1.2 Rationalisierung

Unter Rationalisierung wird die Anwendung technischer und organisatorischer Verfahren verstanden, die zum Ziel haben, menschliche Arbeit einzusparen. Der technische Aspekt ist am Einsatz von Maschinen oder maschinell gesteuerten Verfahren orientiert. Organisatorische Rationalisierungen verändern den sozialen Kontext der Arbeit.

1.2.1 Rationalisierungsbegriffe mit beschränkter Reichweite

Eine Reihe sozialwissenschaftlicher Ansätze verfolgt Rationalisierungsbegriffe von beschränkter Reichweite.

In einem breitangelegten Projekt des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) "Auswirkungen technischer Änderungen auf Arbeitskräfte" wird Rationalisierung explizit nur in Zusammenhang mit Mechanisierung durch "Zusatzgeräte und Einrichtungen an bereits vorhandenen Anlagen und Maschinen" definiert.²⁰⁾ Insgesamt 14 Möglichkeiten werden aufgeführt, aus denen technische Änderungen durch Enumeration im Kontext betrieblicher Änderungen zu bestimmen sind.²¹⁾ Organisatorische Änderung ist bezeichnet mit "Änderung der zeitlichen und örtlichen Anordnung der Arbeitsvorgänge". Um den Begriff zu erweitern und im Sinne der vorliegenden Arbeit anwendbar zu machen, müssen die übrigen Kategorien dem technischen und organisatorischen Aspekt zugeordnet werden. Dies ist möglich, ohne dem Material Gewalt zuzufügen. So kann man zum Beispiel "Aufbau und Einrichtung neuer Betriebsteile als Ersatz für schon vorhandene Betriebsteile" ohne Not als organisatorische Rationalisierung auffassen (vgl. 2.2.1).

In anderer Weise eingeschränkt ist der Rationalisierungsbegriff einer Reihe von Sozialwissenschaftlern, die den inhaltlichen Schwerpunkt auf organisatorische Maßnahmen legen. "Technischer Fortschritt" (Fehrmann/Metzner) oder "Technologieentwicklung" (Brandt) werden mehr oder weniger deutlich von Rationalisierung (der Arbeitsorganisation) getrennt.²²⁾

Die Rationalisierungswirkung der Technik wird in diesen Ansätzen lediglich in ihren organisatorischen Konsequenzen dargestellt. Die Entwicklung der Technik hat aber nicht nur organisatorische Konsequenzen, was die Einsparung menschlicher Arbeitskraft angeht. Vielmehr werden durch technische Anlagen und Verfahren unmittelbar Arbeitsplätze vernichtet bzw. verändert, das heißt Arbeitsvorgänge rationalisiert.

Es geht also nicht nur darum, technisch induzierte organisatorische Veränderungen oder umgekehrt organisatorisch bedingte Variationen der technischen Ausstattung der Betriebe (vgl. IAB- Projekt) zu analysieren, sondern die Wirkung beider Prozesse auf die Beschäftigungssituation einzufangen.

In diesem Zusammenhang interessieren selbstverständlich die empirischen Befunde, die von den beiden getrennt operierenden theoretischen Ansätzen von Rationalisierung erbracht werden (vgl. Kapitel 2 und 3).

In der vorliegenden Arbeit wird ein Rationalisierungsbegriff verfolgt, der eine Beschränkung auf den technischen oder organisatorischen Aspekt vermeidet. Nur so scheint es möglich, die volle Breite beschäftigungswirksamer Maßnahmen erfassen zu können.

1.2.2 Der integrierte Ansatz

Auf eine ausführliche, die historische Entfaltung der industri soziologischen Diskussion nachzeichnende Darstellung des Rationalisierungsbegriffs wird verzichtet. Lediglich der Automationsansatz von Bahr dt wird verfolgt - als prominenter Beitrag der Forschung aus den 50er Jahren.

"Der entscheidende qualitative Sprung in der Entwicklung scheint uns dagegen an jenem Punkt zu liegen, an dem die Büro-rationalisierung der 'Manufakturperiode', in der es hauptsächlich um eine größtmögliche Nutzbarmachung der einzelnen menschlichen Arbeitskraft ging, umschlägt in eine Rationalisierung durch Einsatz von solchen Maschinen, die befähigt sind, eine Fülle von routinemäßigen Einzelbearbeitungen zu einem einzigen mechanisierten Prozeß zusammenzufassen."²³⁾

Bahr dt setzt den "qualitativen Sprung" mit der Einführung der Hollerith-Maschine an. Es muß aber zweifelhaft bleiben, ob man die vielfältig verschlungenen technischen und organisatorischen Rationalisierungen als im Ablauf voneinander getrennte historische Phasen begreifen kann (vgl. 2.1.3). Auch scheint die Hollerith-Maschine nicht geeignet, den "point of no return" zu kennzeichnen, da lediglich elektromechanische Elemente benutzt werden - wie bei den Buchungsmaschinen auch. Erst die Übertragung der standardisierten und gelochten Informationen

in elektronische Impulse ist ein qualitativer Sprung. Zudem würde nach der Bahrdtschen Definition das Zeitalter der Büroautomation schon 1890 beginnen müssen - mit der Einführung der von Hollerith konstruierten Zählmaschine anlässlich der 11. Volkszählung in den USA. Dennoch ist der Bahrdtsche Ansatz tauglich, da beide Aspekte von Rationalisierung gleichgewichtig behandelt werden.

In der Integration technischer und organisatorischer Veränderungen der Arbeit unter dem Oberbegriff "Rationalisierung" sind sich auch einige neuere Arbeiten einig, zum Beispiel die Beiträge von Pöhler, Koch, Baethge u.a. sowie Haider und Rohmert.²⁴⁾

In der vorliegenden Arbeit werden Begriffe wie "Änderung", "Wandel" oder "Fortschritt" synonym für Rationalisierung benutzt, solange bei den beschriebenen Prozessen das Motiv erkennbar ist, menschliche Arbeitskraft einzusparen.

Ausuferungen des Rationalisierungsbegriffs in spekulative Sphären, die den engeren Bereich arbeitswissenschaftlicher Problemstellungen verlassen, werden in dieser Arbeit nicht aufgenommen - und nur an dieser Stelle exemplarisch dokumentiert. Der große Wurf der Gesellschaftskritik, "überkommene Formen betrieblicher (und politischer) Herrschaft erfolgreich in Frage zu stellen und ihrerseits einer "komplementären" sozialen Rationalisierung zu unterwerfen (vgl. Lutz, 1975; 26)", wird quasi nebenbei und locker mit empirischen Befunden vermischt (Brandt)²⁵⁾ oder artig zum Geburtstag geäußert (Habermas an Marcuse).²⁶⁾ Daß dabei die Tragfähigkeit empirischer Ergebnisse überlastet oder kritische Weiterentwicklungen theoretischer Gesellschaftsmodelle auf der Strecke bleiben, kann nur angedeutet werden. Allzu ernst meint man es ohnehin nicht: "Der Begriff technische Vernunft ist vielleicht selbst Ideologie".²⁷⁾ Vielleicht - vielleicht aber auch nicht - wer weiß es schon?

1.2.3 Der betriebswirtschaftliche und der arbeitssoziologische Ansatz

Das Rationalisierungsziel ist auch in den zugrunde liegenden betriebswirtschaftlichen und arbeitssoziologischen Ansätzen darstellbar. Da diese analytische Differenzierung in der vorliegenden Arbeit lediglich in Kontext technischer und organisatorischer Rationalisierungen aufgegriffen wird, soll an dieser Stelle kurz darauf eingegangen werden. Die Entscheidung, Beschäftigungswirkungen nach ihrem technischen und organisatorischen Part zu trennen und zu analysieren, will gerade betriebswirtschaftliche und arbeitssoziologische Motive - quasi fachübergreifend - miteinander verbinden. Diese Verknüpfung wäre gefährdet, wenn man die Analyserichtung umkehrt und in den beiden Ansätzen die technischen und organisatorischen Aspekte von Rationalisierung beschreibt.

Der betriebswirtschaftliche Ansatz folgt dem Motiv, durch eine zweckmäßige Allokation von Mensch und Maschine die Marktsituation der betrieblichen Einheit zu konsolidieren. Die Grenzproduktivitätslehre steht bei diesen Überlegungen Pate. Die Kosten für Material, Rohstoffe und Energie gelten als externe, nicht beeinflussbare Daten. Sollen die Stückkosten pro Ware oder Dienstleistung beschränkt werden, ist nur der Weg über die Reduzierung des variablen Teils - Kosten für menschliche Arbeit - gangbar. Erweisen sich diese Kosten ausschließlich nach oben veränderbar, kann die Aufwandssenkung durch die Erhöhung des kapitalintensiven Teils (Maschinen) erreicht werden. Von Maschinen durchgeführte Arbeit trägt zur Umschlagsgeschwindigkeit des eingesetzten Kapitals bei.

Die Senkung des Anteils der Löhne und Gehälter am eingesetzten Kapital - Folge der Vereinfachung von Arbeitsabläufen - vermeidet Qualifikationsengpässe beim Arbeitskräfteeinsatz - auch wenn menschliche Arbeit nicht durch Maschinen ersetzt wird. Im Zuge organisatorischer Änderungen können Arbeitsplätze oder auch Abteilungen zusammengelegt oder neu gruppiert werden.

Die Änderungen müssen aber nicht immer eine optisch wahrnehmbare Form annehmen. Schon präzisere Zeit- und Tätigkeitserfassungen können faktischen Kompetenzverteilungen gleichkommen - zum Beispiel wenn Kontrolle und Verfügbarkeit über Arbeitnehmer auf der Basis verbesserter Informationen stärker zentralisierbar sind. Ähnlich verhält es sich mit der Durchforstung der Gemeinkostenbereiche. Intensivere Kontrolle über innerbetriebliche Kostenfaktoren ist mit einer Umverteilung von Macht zugunsten des Managements verbunden.

Der arbeitssoziologische Ansatz hat die Veränderungen von Arbeitsbedingungen und -inhalten zum Gegenstand. Eine Ausdehnung von Produktion oder Dienstleistungen ist - ohne Veränderung der Arbeitsvorgänge - nur über eine Erhöhung des Arbeitskräfteeinsatzes denkbar. Aber auch hier gibt es Grenzen der Rentabilität.

Der arbeitssoziologische Ansatz variiert die Bedingungen - organisatorische und technische Änderungen - unter denen das Arbeitsvolumen erreicht wird. Von den Betriebsleitungen wird ständig angestrebt, die Steuerung, Kontrolle und Planbarkeit der Arbeit zu verbessern. Die Intensivierung der Arbeit, das heißt die Erhöhung der Produktivität je geleisteter Arbeitsstunde, ist in diesem Zusammenhang handlungsleitendes Rationalisierungsziel.

Der Einsatz von Maschinen erhöht die Geschwindigkeit, mit der das Volumen realisiert wird, setzt aber auch Verbesserung der Präzision voraus, mit der die einzelnen Arbeitsschritte durchgeführt werden. Mit dem Einsatz von Maschinen im Büro ist in aller Regel eine Steigerung der Qualität von Informationen verbunden, da Daten stark disaggregiert und schnell verarbeitet werden können.

Der organisatorische Part des arbeitssoziologischen Ansatzes von Rationalisierungen besteht in der Verbesserung der Kontrollmöglichkeiten über einzelne Tätigkeiten wie auch des Ergebnisses - vorausgesetzt, das Problem der sinnvollen Teilung von komplexen Arbeitsvorgängen und deren anschließende Zusammenführung ist zufriedenstellend gelöst. Diese Teilung ist als Zentralisierung auf betrieblicher Ebene und als Zerlegung von einzelnen Tätigkeiten durchführbar.

1.2.4 Ziele technischer und organisatorischer Rationalisierung

Die inhaltlich bereits beschriebenen Zellen der Matrix "Rationalisierung" sind auch in anderer Richtung interpretierbar:

- Ziele technischer Änderungen von Arbeitsabläufen sind Verbesserung der Qualität und Geschwindigkeit.
- Organisatorische Änderungen haben logische und friktionsarme Arbeitsabläufe zum Ziel.
- Die bereits erreichten Stufen der Rationalisierung können als Zwischenziele definiert werden, deren Endziel automatisierte Arbeitsabläufe sind. Integrierte Informationssysteme für das Management und auf betrieblicher Ebene integrierte Arbeitsabläufe weisen in diese Richtung.

Motive	I betriebswirtschaftlich	I arbeitssoziologisch	I Ziele
Typ	I	I	I
technisch	I - Erhöhung des kapitalintensiven Kostenanteils I - Auslastung der Kapazitäten I - Beschleunigung der Umschlagsgeschwindigkeit des Kapitals	I - Präzision in der Datenverarbeitung I - Beschleunigung der Verarbeitungsprozesse I - Qualitätsverbesserung der Informationen	I - Steigerung der Geschwindigkeit und der Qualität bei der Verarbeitung von Daten und Informationen
organisatorisch	I - Beseitigung von Qualifikationsengpässen I - Bessere Nutzung von Ressourcen	I - Arbeitserlegung und Zentralisierung von Aufgaben I - Kontrolle von Arbeitsabläufen I - Informationsbindung bei Entscheidungsinstanzen	I - Verfügung/Übersicht über Daten und Informationen; logische und frictionsfreie Arbeitsabläufe
Ziele	I Senkung der Verwaltungskosten; I Verbesserung der Marktlage	I Planbarkeit und Steuerung des Arbeitsvolumens	I Informationssysteme für das Management I Integrierte Daten- und Informationsverarbeitung I Automatisierung der Verwaltung

2. Die Rationalisierung der Büroarbeit

Unter Büroarbeit wird im folgenden die Sammlung, Verarbeitung und Dokumentation von Daten und Informationen nach festen Regeln verstanden, die innerhalb einer organisatorischen Einheit - Betrieb oder Unternehmung - stattfindet.¹⁾ Zweck der Büroarbeit ist die Planung, Erfassung und Steuerung, das heißt die Verwaltung aller betrieblichen Arbeitsvorgänge, die zur Vorbereitung, Erstellung und Verteilung von Waren und Dienstleistungen nötig sind.

2.1 Grundzüge organisatorischer und technischer Rationalisierung im Büro

Der sozialhistorische Zusammenhang von Industrialisierung und Ausweitung der administrativen Tätigkeiten in den wachsenden betrieblichen Einheiten ist unbestritten.²⁾ Die komplexer werdenden Außenbeziehungen der Betriebe über den Markt spielen dabei ebenso eine Rolle wie die erhöhten Anforderungen an Planung und Steuerung der innerbetrieblichen Arbeitsvorgänge.

Wenn man sich heute noch mit unterschiedlichen Phasen der Bürorationalisierung befaßt, ist nicht allein historisches Interesse maßgebend: Neben der modernisierten Büroarbeit sind bis in unsere Zeit organisatorisch und technisch längst überholte Formen von Arbeitsvorgängen zu beobachten. Zentrale Variable ist das ökonomische Kalkül im einzelnen Betrieb: Erweisen sich moderne Formen der Büroarbeit insgesamt gesehen teurer als traditionelle - sei es, daß eine Differenzierung von Funktionen wegen der Betriebsgröße nicht sinnvoll erscheint; sei es, daß die Anlagen zu aufwendig sind -, wird auf ihre Anwendung verzichtet. Die Literatur zur Bürorationalisierung vermittelt gelegentlich ein schiefes Bild, indem sie auf organisatorische und technische Machbarkeit abstellt und weniger die Verbreitung in der betrieblichen Praxis untersucht.³⁾

Eine analytische Trennung in organisatorische und technische Formen der Bürorationalisierung ist willkürlich: Häufig sind beide Prozesse voneinander abhängig. Aus Gründen der Darstellbarkeit sollen sie hier jedoch vorläufig getrennt behandelt werden.

2.1.1 Organisatorische Veränderungen

Vor ca. 100 Jahren waren alle Verwaltungsfunktionen noch in einer organisatorischen Einheit, dem Büro, integriert. Hierarchie und Arbeitsteilung unter den Angestellten waren relativ einfach zu durchbrechen und wenig differenziert. In den Industriebetrieben waren Büros häufig bei Produktionseinheiten angesiedelt (Fabrikkontore).

Mit zunehmender Betriebsgröße kam es auf Unternehmensebene zur "Departementalisierung".⁴⁾ Einzelne Verwaltungsfunktionen wurden zentralisiert und in separaten Abteilungen organisiert, zum Beispiel Lohnbuchhaltung, Personalabteilung usw.⁵⁾ Andere Funktionen, zum Beispiel die Textverarbeitung, wurden erst sehr viel später - in den letzten 20 Jahren - von der Zentralisierung erfaßt.

Eine neue Phase der Bürorationalisierung auf Unternehmensebene wurde nach dem Zweiten Weltkrieg mit der Einrichtung zentraler Datenverarbeitungsabteilungen eingeleitet. Diese Entwicklung ist unmittelbar von den technischen Möglichkeiten beeinflußt (vgl. 2.1.2), aber ohne die vorher praktizierte Zerlegung von Arbeitsvorgängen nicht vorstellbar.

Die Zerlegung komplexer Tätigkeiten in eine Vielzahl einfacher Arbeitsschritte verlief parallel zur Zentralisierung von Verwaltungsfunktionen auf Unternehmensebene. Bereits in den 20er Jahren wurde die Daten- und Informationsverarbeitung nach dem Prinzip des "fließenden Bandes" organisiert.⁶⁾ Großbetriebe gingen dazu über, die Angestellten einer Abteilung in einem

Raum zu konzentrieren (Großraumbüro). In dieser "Manufakturperiode" (Bahrddt) war es der überwiegenden Zahl von Angestellten nicht mehr möglich, die Verwaltungsarbeit zu überblicken und als Einheit zu begreifen.⁷⁾ Koordiniert wurde die Arbeit durch ein hierarchisch ausgiebig differenziertes Heer von Vorgesetzten. Aufeinander abgestimmte arbeitswissenschaftliche Verfahren (Taylorismus im Büro)⁸⁾ hielten den Daten- und Informationsfluß in Gang und boten für individuelle Varianten der Bearbeitung immer weniger Raum. Arbeitsvorgänge, die besondere Sachkompetenz erforderten oder wegen des Zeitaufwands die routinemäßige Abwicklung gestört hätten, wurden ausgegliedert.⁹⁾

In der Manufakturperiode der Büroarbeit war zwar die Fließgeschwindigkeit von Daten und Informationen nicht so groß wie heute, die Vorgesetzten konnten jedoch jederzeit intervenieren, sei es zur flexiblen Anpassung an abteilungsexterne Veränderungen, sei es zur Meldung von Zwischenergebnissen an das Management. Auch spielte die unmittelbare Kontrollierbarkeit von Arbeitsvorgängen durch Vorgesetzte für die Begrenzung der Autonomiespielräume der Angestellten eine wichtige Rolle.

Diese Interventionsmöglichkeiten gingen in der ersten Phase der elektronischen Datenverarbeitung verloren - sie sind erst aufgrund der jüngsten technischen Entwicklung wieder möglich (vgl. 2.1.2).

Soweit die Verwaltungsabteilungen noch existieren (s.u.), sind ihnen mit der Einführung der EDV schrittweise alle Berechnungsarbeiten entzogen worden. Funktionelle Verdichtung - Zusammenlegung bzw. Auflösung von Abteilungen - ist die organisatorische Konsequenz. Für die verbliebenen Angestellten ist die funktionelle Verdichtung in aller Regel mit Arbeitsintensivierung verbunden. Die neu zugeschnittenen Abteilungen konzentrieren sich nun auf die Sammlung und teilweise schon auf

die Eingabe von Rohdaten sowie auf die Kontrolle und Auswertung elektronisch verarbeiteter Daten und Informationen. Die Funktionsveränderung blieb nicht ohne Folgen für die Personalstärke der Abteilungen: Die großen Bürosäle sind zwar nicht menschenleer geworden, aber die Monostruktur der Aufgabenstellung löst sich zunehmend auf. Unsichtbar, aber sozial wirksam sind zwischen den Bürotischen die Grenzen von Arbeitsgruppen gezogen, die wenig mehr als den Arbeitsort gemeinsam haben.

Waren in der ersten Phase der elektronischen Datenverarbeitung traditionelle organisatorische Grenzen noch von Bedeutung, so verschwimmen sie tendenziell mit der verstärkten Integration der Verarbeitungsprozesse. Die Kooperation über die Grenzen von Abteilungen hinweg gewinnt im traditionell nach Funktionen gegliederten Unternehmen für die übrig gebliebenen Angestellten zunehmend an Bedeutung:¹⁰⁾ Sei es, daß die schnelle Verfügbarkeit von Daten und Informationen einzelne Arbeitsvorgänge wieder komplexer werden läßt; sei es, um Krisen im Informationssystem zu bewältigen.

In den letzten Jahren kündigen sich Organisationsreformen auf Unternehmensebene an, die mit dem Prinzip funktional orientierter, erst vom Management integrierter Abteilungsstrukturen brechen. Ausgangsbasis sind Bestrebungen, die verbreiterte Angebotspalette mit der komplexer werdenden Unternehmensumwelt abzustimmen.¹¹⁾ Die Unternehmensziele werden zwar nach wie vor vom Management bestimmt; die Durchführung aber an relativ autonome Untereinheiten, sogenannte "profitcenter", delegiert. Das Unternehmen gliedert sich in seiner neuen Form nach Produkten oder Sparten. Die Untereinheiten, quasi kleine Unternehmen, treten zueinander in Konkurrenz.

Das neue Organisationsprinzip erfordert eine Verteilung von ehemals zentralisierten Funktionen auf die profitcenter, um deren Handlungsfähigkeit zu garantieren. Die Risiken des Marktes werden verteilt. Störungen in einem Marktsegment

tangieren weniger das Unternehmen als ganzes. Das neue System läßt sich gut mit einem in Schottsysteme gegliederten Schiff vergleichen: Der Einbruch an einer Stelle läßt sich begrenzen und löst nicht den Untergang der gesamten Einheit aus. Die Klammern und der Kitt, die das Unternehmen zusammenhalten, sind einerseits verbesserte Informationsflüsse, andererseits neue Führungsstile, die vor allem an der Motivation der Arbeitnehmer ansetzen.¹²⁾

2.1.2 Technische Veränderungen

Häufig wird in der Literatur zwischen drei verschiedenen funktionellen Aufgabenteilungen bei der maschinellen Ausstattung des Büros unterschieden:¹³⁾

- Hilfsmittel bei der Büroarbeit (Schreib-, Rechen-, Addiermaschine)
- isolierte Lösung von Teilfunktionen (Buchungs-, Adressen-, einfache Lochkartenmaschine)
- Integration komplexer Arbeitsvorgänge (elektronische Datenverarbeitung)

Die gegen Ende des 19. Jahrhunderts einsetzende Ausstattung mit technischen Hilfsmitteln ist - historisch gesehen - die erste Phase der Revolutionierung der Büroarbeit. Die Maschinen setzten keine organisatorischen Veränderungen voraus. Sie waren aber der im reinen Handbetrieb versehenen Bürotätigkeit in puncto Schnelligkeit, Reproduzierbarkeit und Fixierung der Daten- und Informationsverarbeitung überlegen. Rationalisierungserfolge zeigten sich eher in der Senkung der Qualifikationsstandards für einzelne Tätigkeiten als in einer größeren Verdichtung und Übersichtlichkeit von Daten und Informationen. Pirker weist darauf hin, daß die Schreibmaschine gerade durch ihre Schnelligkeit eher desinformierend wirkte: Der pro Zeiteinheit mögliche höhere Ausstoß von Texten reduzierte den Zwang zur Konzentration auf wesentliche Informationen.¹⁴⁾

Dennoch: Die Senkung der Standards für Büroarbeit ermöglichte erst den Zustrom geringer qualifizierter Arbeitskräfte - vor allem von Frauen. Die sprunghaft gestiegene Flut von Daten und Informationen konnte mit der quantitativen Ausdehnung des Büropersonals bewältigt werden, ohne zu unüberwindlichen Qualifikationsengpässen zu führen.

In den 20er Jahren dieses Jahrhunderts setzte die zweite Phase der Technisierung des Büros ein. Wichtige technische Voraussetzung für die neue Generation von Büromaschinen war die Nutzung der elektrischen Energie zu Antriebszwecken - Folge von Miniaturisierung und Leistungssteigerung des Elektromotors.¹⁵⁾

Buchungsmaschinen mit spezifischen Aufgaben bewältigen relativ komplexe Rechenvorgänge.¹⁶⁾ Adressen- und Lochkartenmaschinen waren auf Schnelligkeit in der Verarbeitung einfacher Schreib- und Rechentätigkeiten optimiert. Die neue Generation von Büromaschinen hatte für ihre rationale Nutzung freilich große betriebliche Einheiten mit dauerhaft anfallenden Datenmassen zur Voraussetzung. Arbeitsschritte, die dem Einsatz der Maschinen vor- bzw. nachgelagert waren, mußten auf deren Rhythmus und Funktionsbedingungen ausgerichtet werden. Die Maschinisierung¹⁷⁾ der Büroarbeit hatte eine weitere Entwertung beruflicher Fähigkeiten zur Folge. Zugleich wurde eine Reihe neuer Tätigkeiten mit überwiegend geringeren Qualifikationsanforderungen geschaffen: ein hinlänglich bekanntes Muster der Wirkung technischer Rationalisierungen. Zeitgenössische Beobachter diagnostizierten in der zweiten Hälfte der 20er Jahre eine Rationalisierungswelle im Büro mit heute gleichfalls vertrauten Konsequenzen: der Arbeitslosigkeit von Angestellten.¹⁸⁾

Die dritte Phase in der technischen Ausstattung des Büros leiteten in den 50er Jahren die elektronischen Datenverarbeitungsanlagen der ersten Generation ein. Die Anlagen wurden in eigenständigen organisatorischen Einheiten konzentriert (vgl. 2.1.1). Ihre Stärke lag in der vollständigen und schnellen

Durchführung sowie der präzisen Dokumentation einfacher, aber massenhaft anfallender Rechenoperationen. Diese Arbeiten wurden von anderen organisatorischen Einheiten abgezogen. Die Spezifika der elektronischen Datenverarbeitung stellten neue Anforderungen an die Qualität der Informationen bei der Eingabe in den technischen Ablauf sowie bei dessen Steuerung und Überwachung. Neue Berufe mit sehr unterschiedlichen Qualifikationsprofilen etablierten sich (Datentypistin, Operator, Tabellierer, Programmierer, Systemanalytiker).

Koch gibt drei Faktoren an, die bei der Einführung der EDV im Unternehmen eine Rolle spielen. Programmierbarkeit der betrieblichen Arbeitsvorgänge, Stand der technologischen Entwicklung und Wirtschaftlichkeit der Anlagen.¹⁹⁾

Über den letzten Faktor, Wirtschaftlichkeit der EDV, liegen keine gesamtwirtschaftlichen Daten vor. Er ist zudem von einer Reihe weiterer Bedingungen abhängig, zum Beispiel der Marktsituation des Unternehmens, der Lage auf den Teilarbeitsmärkten für Angestellte und der allgemeinen konjunkturellen Entwicklung. Die Frage der Wirtschaftlichkeit der EDV für das einzelne Unternehmen wird hier nicht näher untersucht; es wird unterstellt, daß diese Überlegung in die Entscheidung für die EDV jeweils mit eingegangen ist.²⁰⁾

2.1.3 EDV-Probleme in der betrieblichen Praxis

Endziel der Übertragung betrieblicher Arbeitsvorgänge auf die EDV ist die automatische Abwicklung. Das setzt hohe Anforderungen an die Programmierfähigkeit von Arbeitsabläufen. Die Geschichte der EDV-Anwendung auf Betriebsebene zeigt, daß man sich diesem Ziel nur schrittweise angenähert hat. Als Problem erwies sich häufig, die Büroarbeit in eine logische Abfolge einzelner eng umgrenzter Arbeitsschritte zu bringen und tradierte Verfahren neu zu organisieren.²¹⁾ Eine erste Annäherung an das Rationalisierungsziel ist die Teilautomatisierung

von Massenproblemen. Komplizierte Arbeitsvorgänge werden nach wie vor von Hand bearbeitet. Operative Arbeiten, wie zum Beispiel Lohn- und Gehaltsabrechnungen, werden mittlerweile vollautomatisch bewältigt und dispositive Aufgaben, zum Beispiel Einkaufs- und Absatzplanung, dieser Lösung zugeführt.²²⁾ Ein weiteres Ziel der EDV-Anwendung ist die Verbesserung der Informationssysteme für das Management.

Das nach Größe (Preis) und Verwendungsmöglichkeiten stark differenzierte Angebot von EDV-Anlagen hat die Ausbreitung der Bürorationalisierung entscheidend stimuliert. Mit der Einführung der mittleren Datentechnik in den 70er Jahren und der Mikrocomputer in den 80ern ist die EDV-Anwendung endgültig von der Betriebsgröße entkoppelt.²³⁾ Günstige Preis-Leistungs-Relationen und Flexibilität bei der Lösung spezifischer Verwaltungsaufgaben macht die Mikroelektronik auch in kleinen und mittelständischen Betrieben einsetzbar. Der Bürobetrieb kann rationalisiert und die Abwicklung in eigener Regie behalten werden. Bis dahin waren diese Betriebstypen auf die Leistung großer externer Rechenzentren angewiesen. Die Anwendung der mittleren Datentechnik ist aber keineswegs auf Klein- und Mittelbetriebe beschränkt. Größere Einheiten nutzen sie einerseits zur dezentralen Aufbereitung von Daten, um größere Anlagen zu entlasten. Andererseits gehören Anlagen der mittleren Datentechnik zur Ausstattung autonomer Untereinheiten (profitcenter vgl. 2.1.1). Sie bilden - auf technischer Seite - die materielle Absicherung der Organisationsreform in Großbetrieben.

Anlagen der mittleren Datentechnik und Mikrocomputer finden auch Verwendung als aktive Terminals. Dies setzt on-line-Verarbeitung im großen Rechner und Dialogfähigkeit bei kleineren Datenverarbeitungsanlagen voraus (s.u.).

Zentrale Variablen bei der Auslegung der Anlagen sind die Speicherkapazität, die Verarbeitungs- sowie die Eingabe- und Ausgabegeschwindigkeit und schließlich die Beschaffenheit der Ein- und Ausgabegeräte. Es ist plausibel, daß - abgesehen von

der Programmierbarkeit von Arbeitsvorgängen (s.o.) - die relativ geringe Speicherkapazität und Verarbeitungsgeschwindigkeit der ersten Großanlagengeneration (50er Jahre) der Büro-rationalisierung technische Grenzen setzten und das Ausmaß der Automatisierbarkeit beschränkten.²⁴⁾ Seit der Einführung von Anlagen der mittleren Datentechnik wirken sich Restriktionen der Speicherkapazität und der Verarbeitungsgeschwindigkeit aufgrund der technologischen Entwicklung nicht mehr auf die Automatisierbarkeit, sondern auf die Komplexität der Problemlösungen aus.

Für den Zugriff auf Dateien (Ein- und Ausgabe) ist die Dialogfähigkeit der peripheren Geräte zentrales Kriterium für die Modernität der Anlagen. Die Zugriffsfähigkeit wird auch von der Auslegung der Betriebssysteme beeinflusst. Man unterscheidet off-line-Verfahren - Sammlung von Daten und stapelweise Verarbeitung - und on-line-Verfahren - kontinuierliche Eingabe und direkte Verarbeitung (real-time). Um die Anlagen besser auszulasten, können mehrere Programme gleichzeitig laufen (time-sharing und multi-programming).²⁵⁾

Die Zugriffsfähigkeit von EDV-gestützten Dateien ist entscheidend für Arbeiten, die bei diskontinuierlicher und rascher Änderung externer wie interner Daten routinemäßige und unmittelbare Revisionen von Bestandsdateien erfordern, zum Beispiel in Banken, Reisebüros, bei der betriebsinternen Finanzverwaltung. Auch für Fehlerkorrekturen - und damit die Kontrolle der beteiligten Arbeitnehmer durch Vorgesetzte - ist die Zugriffsfähigkeit von besonderer Bedeutung. An nicht-dialogfähigen Anlagen mit off-line-Verarbeitung können Fehler erst nach Beendigung des EDV-Laufs anhand von Protokollen (EDV-Listen) identifiziert und anschließend - in einem neuen EDV-Lauf - korrigiert werden. Wird dagegen im Dialog - über Bildschirme - mit der Datei kommuniziert und on-line verarbeitet, ist die Fehlerkorrektur im Moment der Identifizierung möglich und ohne schriftliche Protokollierung durchführbar. Freilich können Zeitpunkt und Zahl der Zugriffe auf Dateien registriert werden.

2.1.4 Zusammenspiel und Beschäftigungswirkung von organisatorischer und technischer Rationalisierung

Je komplexer die Arbeiten sind, die von Büromaschinen übernommen werden, desto stärker sind die Betriebe gezwungen, alle übrigen - vor- und nachgelagerten - Arbeitsvorgänge auf die maschinelle Bearbeitung auszurichten. Diese These unterstellt, daß Rationalisierung vor allem an der technischen Machbarkeit orientiert ist. Zweifellos sind die großen Rationalisierungsschübe der 20er und 60er Jahre jeweils von neuen Maschinengenerationen ausgelöst worden. Doch die Einführung neuer Maschinensysteme hat das Zusammenspiel von zwei organisatorischen Bedingungen zur Voraussetzung: Auf Unternehmensebene muß eine Differenzierung von Verwaltungsfunktionen durchgeführt und die Büroarbeit bereits weitgehend arbeitsteilig organisiert sein.

Wenn das Wachstum der operativen Massenprobleme mit organisatorischen Methoden nicht mehr aufgefangen und die Bewältigung des Arbeitsvolumens nur noch mit einer quantitativen Ausdehnung der Büroarbeitskräfte garantiert werden kann, dann sind die betriebswirtschaftlichen Voraussetzungen geschaffen, Verwaltungsarbeit auf Maschinen zu verlagern.

Mit jeder neuen Büromaschinengeneration ist die Logik organisatorischer Betriebsabläufe in Zweifel gezogen worden. Der Zwang, relativ komplexe Arbeitsvorgänge bis in kleinste zu zerlegen und für maschinelle Funktionen übernehmbar zu machen, hat den Betrieben häufig die Irrationalität von Arbeitsabläufen erst vor Augen geführt. Umwege und Doppelarbeit, die auf tradierten Verfahren oder dem Machtgefälle zwischen Abteilungen beruhen, werden aufgedeckt. Sicherlich ist - zum Beispiel - die Anlage von Hilfsdateien ähnlichen Informationsgehalts in verschiedenen Abteilungen eines Betriebs nicht überflüssige oder müßige Spielerei der jeweiligen Angestellten, sondern Folge der zwar arbeitsteilig organisierten, aber mit starken Informationsverlusten behafteten Verwaltungsbürokratie. Rationalisierungen entlasten die in den Büro verbliebenen Angestellten

zum Teil von mühevoller und entfremdeter Arbeit. Freilich trifft dies auf qualifizierte Angestellte eher zu als auf weniger qualifizierte - für sie hat sich wahrscheinlich nur die Beschaffenheit der entfremdeten Arbeit verändert.

Technische Rationalisierungen haben zur Vernichtung von Büroarbeitsplätzen - insbesondere von solchen mit einfachen, repetitiven und eng begrenzten Aufgabenstellungen - beigetragen. Ob der einzelne Betrieb mit Entlassung der betreffenden Arbeitnehmer reagiert oder sie mit anderen Aufgaben betraut, hängt von der wirtschaftlichen Situation ab (vgl. 3.3.1).

Hat sich nach der Einführung neuer Techniken, zum Beispiel der EDV, die Beschäftigungssituation der Büroangestellten auf betrieblicher Ebene konsolidiert, werden die verbliebenen Arbeitsplätze zunächst sicherer. Dies ist nicht nur eine Folge der auf soliderer betriebswirtschaftlicher Planung basierenden neuen Organisation. Die maschinell betriebene Büroarbeit verlangt eine personelle Mindestausstattung, die relativ konjunkturunabhängig ist. Die wenigen, noch vorhandenen Arbeitskräfte werden gebraucht, um die Maschinen überhaupt in Gang zu halten. Ob viel oder wenig, mit großen oder kleinen Zahlen gerechnet wird, ist im automatisierten Büro relativ bedeutungslos. Kein Wunder also, daß Experten von weiteren, qualitativen Verbesserungen der Hard- und Software kaum noch Beschäftigungswirkungen erwarten.²⁶⁾

Diese Überlegungen gelten in erster Linie für private Großbetriebe mit weitgehend automatisierten Verfahren. In kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie in der öffentlichen Verwaltung kann die technische Rationalisierung - etwa mit der Einführung von mittlerer Datentechnik und Mikrocomputern - durchaus zu Beschäftigungseinbrüchen führen. Ähnliches gilt für größere Betriebe, die mit ihrer technischen Ausstattung noch im Rückstand sind.

2.2 Perspektiven der Büroarbeit: Tätigkeiten gleichen sich an

Ging es bisher vor allem um die wichtigsten Trends organisatorischer und technischer Rationalisierung der betrieblichen Büroarbeit, sollen nun zentrale Aufgaben und deren wahrscheinliche Entwicklung untersucht werden. Die Arbeitsplätze der Büroangestellten stehen nun im Vordergrund. Angesichts der Fülle von Bürotätigkeiten ist die Konzentration auf quantitativ bedeutsame Aufgaben angebracht. Auch wird es sich nicht vermeiden lassen, von betrieblichen und branchenspezifischen Besonderheiten - soweit es geht - zu abstrahieren.

Das Formulieren und Produzieren von Texten kann man als Arbeitssymbiose von Sachbearbeitern und Schreibkräften bezeichnen, seit es die Trennung dieser Tätigkeiten im ausgehenden 19. Jahrhundert gibt (vgl. 1.1).

2.2.1 Elektronische Textverarbeitung: Polarisierung der Schreibtätigkeiten

Um die Perspektiven der Arbeitsplätze von Schreibkräften einschätzen zu können, ist ein kurzer Rückblick auf die Entwicklung dieser Tätigkeiten nötig.

Die Fertigung von Schriftgut unterschiedlichster Beschaffenheit ist die Aufgabe der Schreibkräfte. In der traditionellen Büroorganisation waren ihre Arbeitsplätze lange Zeit den auftraggebenden Fachabteilungen zugeordnet. Häufig wurden von den Schreibkräften auch andere Tätigkeiten ausgeübt, zum Beispiel Terminverwaltung für Sachbearbeiter, Aktenablage, Bedienung der Kommunikationsmittel u.ä. Die Entmischung der Tätigkeiten von Schreibkräften - sie wurde zumindest in größeren Betrieben der Privatwirtschaft in den 70er Jahren konsequent durchgeführt - hatte einerseits die Konzentration der Textverarbeitung in zentralen Schreibdiensten zur Folge und andererseits die Bündelung aller übrigen Aufgaben in Sekretariaten.²⁷⁾ Letztere wurden in kleinen und mittleren Betrieben bei der Unternehmensspitze angesiedelt.

Ziele dieser organisatorischen Rationalisierung sind Optimierung der Schreibtätigkeiten durch Beschränkung auf den Kern und kontinuierliche Auslastung des Maschinenparks. Die davon betroffenen Schreibkräfte müssen Monotonie, Arbeitsintensivierung, Leistungskontrolle und Beschränkung der sozialen Kontakte am Arbeitsplatz in Kauf nehmen.²⁸⁾

Unterstützt wird diese Veränderung der Arbeitsbedingungen von Schreibkräften durch leistungsfähige und preiswerte Diktiergeräte, die seit Ende der 60er Jahre den Markt überfluten. Der persönliche Kontakt zwischen Sachbearbeiter und Schreibkraft kann zumindest bei der Entstehung des Schriftgutes - soweit er überhaupt sachlich nötig ist - unterbrochen und auf die Endfertigung reduziert werden.

Die Ausstattung der Arbeitsplätze mit moderner Textverarbeitungselektronik und ihre räumliche Konzentration hängt stark von den jeweiligen betrieblichen Bedingungen ab. Ebenso wird die Arbeitssituation der Schreibkräfte von der Art des zu bearbeitenden Schriftgutes wesentlich beeinflusst. So spielt zum Beispiel für die Arbeitszufriedenheit der Schreibkräfte eine wichtige Rolle, ob sie sich mit den Texten in irgendeinem Zusammenhang identifizieren können: Die Bearbeitung von standardisierten Formularen ist sicher weniger interessant als die Fertigung längerer Texte.²⁹⁾

Betrachtet man die jüngste Entwicklung der Schreibelektronik, wird eine zunehmende Polarisierung der Tätigkeiten auch in zentralisierten Schreibdiensten deutlich. Die Sozialwissenschaftliche Projektgruppe München unterscheidet zwischen Textbearbeitung und Textverarbeitung.³⁰⁾ Im ersten Fall handelt es sich um die Fertigung inhaltlich einmaliger Texte oder um die Urproduktion von Textbausteinen. Werden diese standardisierten Einzelteile nach Anweisung der Sachbearbeiter lediglich montiert, hat man es mit (programmierter) Textverarbeitung zu tun. Die Trennungslinie zwischen elektronischer Daten- und Textverarbeitung beginnt zu verschwimmen.³¹⁾

Textautomaten können bereits einfache Rechenoperationen ausführen. Die endgültige Verschmelzung der beiden Systeme wird weitreichende Konsequenzen für die Arbeitsplätze der Schreibkräfte haben (und auch für die der Sachbearbeiter - vgl. 2.2.2): Für einige von ihnen wird sich die Tätigkeit auf die Koordination von Daten und Texten aus unterschiedlichen Quellen nach einem vorgegebenen Layout hin entwickeln - sie schreiben dann nicht mehr.

Eine anteilmäßig kaum bestimmbare Gruppe befaßt sich weiterhin mit "konventionellem" Schreiben. Allerdings haben die mit Bildschirmen, phonetischen Wiedergabegeräten und Schnelldruckern ausgerüsteten Arbeitsplätze wenig gemein mit dem Schreibpult einer Sekretärin etwa in den 50er Jahren. Der Verbund von Texteingabestellen (Bildschirmen z.B.) mit einer (Text)Datenbank - Magnetplatten als Träger - macht auch die räumliche, ja selbst die örtliche Konzentration von Schreibkräften überflüssig (Fernübertragung).

Die Beziehung zum Text ist auch bei Schreibkräften heute schon durch die Verfeinerung der Speichergeräte (z.B. Disketten) nicht mehr unbedingt nötig: Korrekturen am Urtext können von anderen Bearbeitern durchgeführt werden. Die Vision der Elektronikhersteller - das papierlose Büro - zeichnet sich bereits ab. Mit Textfernübertragungen auf verschiedenen Wegen (Fernkopierer, Bildschirmtext, Teletex) zu unterschiedlichen Aufnahmegeräten (Drucker, Bildschirm, elektronisches Textarchiv) beim Adressaten lassen sich eine Reihe zeit- und arbeitssparender Varianten erdenken, die eines gemeinsam haben: Einsparung bzw. Vernichtung von Arbeitsplätzen mit den üblichen Folgeerscheinungen von Rationalisierung.³²⁾ Dequalifizierung, Arbeitsintensivierung und Entfremdung werden die Schreibkräfte in kaum absehbarem Umfang treffen.

2.2.2 Von der Sach- zur Informationsbearbeitung

Die Tätigkeit von Sachbearbeitern gegenüber der von Schreibkräften und anderen Büroangestellten abzugrenzen, ist nicht leicht und angesichts der Vielfalt von branchen- und betriebs-spezifischen Aufgabenstellungen in Einzelfällen auch irreführend. Grob verallgemeinernd kann man als Sachbearbeitung jene Tätigkeiten bezeichnen, bei denen Geschäftsvorgänge erfaßt und entschieden werden, die das Unternehmen gegenüber Dritten rechtsverbindlich festlegen.

Sachbearbeiter gehörten, wie Gerstenberger betont, immer schon zu den privilegierten Gruppen unter den Büroangestellten - wegen der Verantwortung, die sie für die Realisierung der Unternehmensziele trugen (vgl. 1.1.1)³³). Zwar gab es Regeln, die vor allem auf den Ansprüchen externer Kontrollinstanzen (z.B. Finanzamt, Gerichte) oder tradierten Verfahren des Betriebes beruhten (Formulare, Vorschriften), doch die aktuelle Abwicklung und die Organisation der Informationen, auf denen die Entscheidungen basierten, wurden relativ autonom von den Sachbearbeitern gestaltet - unbeschadet, daß es auch unter ihnen hierarchische Strukturen gab.

Die organisatorische Trennung von Sachbearbeitern und Schreibkräften war nur ein Aspekt der Veränderung von Arbeitsbedingungen im Büro. Der marktbedingte Zwang, die Kosten zu senken bzw. präziser kalkulieren zu können, führte die Betriebe schon in den 60er Jahren auch zur Durchforstung der Tätigkeiten von Sachbearbeitern: Die Regeln wurden präzisiert und verbindlicher vorgegeben. Die Autonomiespielräume der überwiegenden Anzahl von Sachbearbeitern wurden beschränkt - schon durch organisatorische Maßnahmen.

Kommt die Verlagerung der Akten und Unterlagen auf die EDV hinzu, verändert sich ihre Arbeitssituation dramatisch. Eine weitere Polarisierung der Kompetenzen in dieser Gruppe von Büroangestellten ist zu beobachten. Für die Mehrzahl der Sachbearbeiter wird die Pflege und Kontrolle der Dateien zur Haupt-

aufgabe - am unteren Rand der Qualifikationspyramide ist der Übergang zum Datentypisten fließend. Eine privilegierte Minorität wird dagegen von lästiger, zum Teil auch zeitraubender Routinearbeit entlastet und erfährt sogar teilweise eine Ausweitung der Kompetenzen.

Organisatorische und technische Rationalisierungen im Bereich der Textverarbeitung (vgl. 2.2.1) bleiben nicht ohne Konsequenz für die Tätigkeiten der Sachbearbeiter. Sind Gesetze, Verordnungen und betriebliche Vorschriften in Textbausteine zerlegt und auf Datenträger gespeichert, erübrigt sich häufig jegliche eigenständige Formulierung von Geschäftsvorgängen (z.B. Briefe an Kunden). Sachbearbeitung wird zunehmend zur Montage vorgefertigter Textteile, in die aktuelle Informationen plaziert werden. Die Produktion wird von Maschinen übernommen; "Schreibkräfte" sind in diesem Prozeß nicht einmal notwendig, allenfalls zur Bedienung der Ausgabegeräte - soweit diese Funktion noch nicht automatisch vom Sachbearbeiter selbst ausgelöst werden kann.

Stehen Sachbearbeiter in direktem Kontakt mit Kunden, gestattet der unmittelbare Zugriff auf aktualisierte Bestandsdateien die unverzügliche Bearbeitung des Geschäftsvorgangs (z.B. im Reisebüro, am Bankschalter). In solchen Situationen ist der Sachbearbeiter das noch nötige Bindeglied zwischen dem betriebsspezifischen Verarbeitungssystem und den gelegentlich anders strukturierten Ansprüchen der Kunden. Aber auch auf diesem Gebiet stehen Rationalisierungen an. Bei Routinekontakten können Bearbeitungsaufgaben von den Kunden erledigt werden. Sei es im direkten Dialog mit Dateien (z.B. Geldautomaten in Banken), sei es durch das Ausfüllen von maschinenlesbaren Formularen. In der Endstufe erledigen die Kunden einfache Vorgänge eigenständig auf elektronischem Wege (Bildschirmtext) oder - auf dem gleichen technischen Weg - im Dialog mit dem Computer des Anbieters von Waren und Dienstleistungen.

Der Beschäftigungseffekt dieser unterschiedlichen Rationalisierungsstrategien liegt auf der Hand: Auch vor den Tätigkeiten von Sachbearbeitern macht die Arbeitsplatzvernichtung nicht halt. Auffällig ist, daß gegenwärtig vor allem im Umfeld von Sachbearbeitern Arbeitsplätze wegfallen - oder schon längst nicht mehr vorhanden sind: in der Textverarbeitung und bei Hilfstätigkeiten im Bürobetrieb (z.B. Botendienste, im Postversand, Datensammlung und Aufbereitung für Sachbearbeiter). Zu betonen bleibt, daß es sich bei dieser Analyse von Tätigkeitsveränderungen - wie auch bei der von Schreibkräften - um die jeweils am weitesten entwickelten organisatorischen und technischen Rationalisierungsmöglichkeiten handelt. Sie sind keineswegs überall und konsequent durchgeführt. Die von Unternehmen zunehmend registrierte Problematik der sozialen Akzeptanz - vor allem technischer - Veränderungen wie auch zu optimistische Vorstellungen der Hersteller von Büroelektronik - und die entsprechenden Frustrationen auf seiten der Anwender - verweisen jede konkrete Prognose der tatsächlich zu erwartenden Beschäftigungslöcher ins Reich der Spekulation. Vorsicht ist allerdings geboten und Handlungsspielräume für alternative Entwicklungen noch nicht verbaut (vgl. 8.2).

2.2.3 Arbeit am Bildschirm: Das integrierende Element bei der Veränderung der Büroarbeit

Übereinstimmend geht die jüngere sozialwissenschaftliche Literatur zur Bürorationalisierung davon aus, daß die Analyse von Bildschirmarbeit nicht auf das engere Umfeld des Arbeitsplatzes beschränkt werden kann, sondern eine umfassende Sicht der neuartigen Informationstechnologie angestrebt werden muß.³⁴⁾ Der Bildschirm ist nach dieser Auffassung lediglich die Schnittstelle eines komplexen Mensch-Maschine-Systems.

Bislang unbekannte Arbeitsanforderungen und -belastungen werden registriert. Einzelne Aspekte sind aber vor allem für Sachbearbeiter neu - den Schreibkräften werden sie schon sehr viel länger zugemutet (z.B. automatische Kontrolle der Arbeits-

leistung). Die berühmten "gläsernen Taschen" des Büroangestellten bedeuten nicht nur Entwertung individuellen Wissens bei der Bearbeitung von Geschäftsvorgängen (vgl. 2.2.2). Die Arbeit ist auch jederzeit kontrollierbar - ohne daß der Kontrollierte dessen gewahr wird. Zudem sind Verfahren und Programme vorhanden bzw. routinemäßig in den Betriebssystemen der EDV-Anlage installiert, die jeden Dialog mit einer Datei registrieren.

Die Verbannung umfangreicher Aktenbestände aus den Büros erfordert ein verändertes Suchverhalten. Erinnerungsstützen, die auf eidetischen Qualifikationen aufbauen, verlieren an Bedeutung. Die Kommunikation mit dem grafisch immer gleichen Text auf Bildschirmen verlangt ein eher lexikalisch orientiertes Erinnerungsvermögen. Freilich bietet die jüngste Entwicklung in der Mikroelektronik mit der Farb- und Grafikfähigkeit von Bildschirmen wiederum Abhilfe. Allerdings sind die Suchstrategien an der Logik der Datenbänke, in denen die Informationen gespeichert sind, zu orientieren - also eher lexikalische Qualitäten gefordert.

Die Kommunikation über die Tastatur erfordert die Habitualisierung von Steuerbefehlen und flinke Hände zur Bedienung - mit dem Blättern in Akten ist es tendenziell vorbei. Diese Zugangsbarrieren zu Dateien und - verbunden damit - veränderte Arbeitsstrategien begünstigen junge Arbeitnehmer, denen die Umstellung noch leichter fällt - soweit sie die traditionelle, aktenmäßige Sachbearbeitung überhaupt noch kennen.

Sachbearbeitern wie Schreibkräften machen die ergonomischen Bedingungen der Bildschirmarbeit zu schaffen. Beschwerden, die mit dem Skelett zu tun haben - vor allem Kreislauf- und Durchblutungsbeschwerden sowie Rückgratbelastungen mit der Folge somatischer Nervenstörungen - und die Belastung der Augen zählen zu den neuartigen Berufsrisiken der Angestellten.³⁵⁾ Die Ausbreitung der Bildschirmarbeit und die - erst in einigen Jahren beobachtbare - Dauerbelastung werden im Bereich der Berufskrankheiten zu Umverteilungen in der Statistik führen.

Der Zwang zur Konzentration am Arbeitsgerät Bildschirm bedeutet auch Verlust an sozialen Kontakten am Arbeitsplatz. Diese Konzentration hat mehrere Ursachen: Der Arbeitsrhythmus wird stärker von außen, das heißt vom Betriebssystem, vorgegeben; die latent vorhandene Furcht, unbemerkt kontrolliert zu werden, mag die stärkere Identifizierung mit dem Gegenstand der Arbeit bewirken; der ergonomisch korrekt eingerichtete Bildschirmarbeitsplatz ist kommunikationshemmend (Höhe des Bildschirms und des Beleghalters, Rücksichtnahme auf die räumlichen Lichtverhältnisse, erhöhter Flächenbedarf), so daß das kollegiale Gespräch über den Schreibtisch hinweg etwas aus der Mode kommt bzw. - vor allem in Großraumbüros - als Verstoß gegen die Arbeitsdisziplin unmittelbar registriert werden kann.

Die Annäherung der Tätigkeiten von Schreibkräften und Sachbearbeitern (vgl. 2.2.1 und 2.2.2) hat ihre Entsprechung in der Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen. Fragt sich, welche Auswirkungen von dieser Entwicklung auf die Kooperationsformen und die Hierarchie in den Büros ausgehen.

2.3 Veränderungen der beruflichen Qualifikation, der Herrschaftsverhältnisse und der Karrieremöglichkeiten im Büro

Organisatorische und technische Rationalisierungen haben nicht nur Konsequenzen für den Umfang der Beschäftigung und deren betrieblicher Organisation, sondern auch für die berufliche Biographie der Angestellten und die Kooperationsformen ihrer Arbeit. Es interessiert vor allem die Rolle, die die EDV in diesem Zusammenhang spielt. Um die Wirkungen der modernsten Form der Büroarbeit auf die berufliche Biographie, die Herrschaftsverhältnisse und die Karrieremöglichkeiten unter Angestellten einschätzen zu können, müssen zunächst die großen Trends in der vorelektronischen Zeit skizziert werden.

2.3.1 Die vorelektronischen Epochen der Büroarbeit

Zentrale Variablen sind das Ausmaß verfestigter hierarchischer Positionen und die Reversibilität der Arbeitsteilung. Ausgangspunkt vieler Analysen ist das im Handbetrieb organisierte Büro zur Zeit der beginnenden Industrialisierung.³⁶⁾ Die noch relativ geringe Anzahl der Büroangestellten zeichnete sich - im Vergleich zu großen Teilen der übrigen Arbeitnehmer-schaft - durch gediegene Schreib- und Rechenkenntnisse aus. Gelegentlich wurde eine spezifische Bürosprache entwickelt, die umfängliche Schreibarbeiten komplex vercodete und damit übersichtlicher gestaltete.³⁷⁾ Es gab zwar klare Über- und Unterordnungsverhältnisse, aber die soziale Distanz zwischen hohen und niedrigen hierarchischen Positionen war weder groß noch unüberwindlich. Das lag zum Teil auch an der wenig festgeschriebenen Arbeitsteilung: Im Prinzip war jedes eingearbeitete Büromitglied in der Lage, alle anfallenden Arbeiten zu erledigen.

Die zunehmende Größe der betrieblichen Einheiten und - damit verbunden - die Erweiterung der Aufgaben, die von den Büros zu bewältigen waren, erzwangen noch vor dem Ersten Weltkrieg organisatorische Reformen auf Unternehmensebene (vgl. 2.1.1). Die gleichzeitig einsetzende Maschinisierung des Büros (vgl. 2.1.2) ermöglichte die Beschäftigung von Angestellten, deren Schreib- und Rechenkenntnisse weniger entwickelt waren, als es bisher erforderlich war. Diese neuen Bürokräfte - in zunehmendem Umfang waren es Frauen - konnten wegen der geringeren Qualifikation aber nicht mehr für beliebige Aufgaben eingesetzt werden. Die Arbeitsteilung im Büro nahm verbindlichere Formen an. Die funktionelle Differenzierung in arbeitsanweisende und -ausführende Tätigkeiten verfestigte sich.

Der Aufstieg in Vorgesetztenpositionen war nun auch im Prinzip nicht mehr jedem Büroangestellten möglich: Die Schulbildung als berufliche Einstiegsqualifikation entschied stärker über den künftigen Berufsweg, als es in den alten Handels- und Fabrikkontoren noch üblich war. Vorgesetzte dienten auch

immer seltener von der Pike auf: Die Akademisierung der Führungspositionen begann. Für die Mehrheit der Angestellten war die Karriere - wenn überhaupt - nur in Form des stufenweisen, nach dem Senioritätsprinzip geregelten Aufstiegs in der - allerdings - stärker differenzierten Hierarchie vorstellbar. Das rapide Anwachsen der Angestelltenzahl führte zwar auch zur Vermehrung der unteren und mittleren Führungspositionen. Dies war aber nicht gleichbedeutend mit verbesserten Aufstiegschancen, da zwangsläufig auch die Zahl der Konkurrenten um die begehrten Positionen zunahm. Das Management profitierte von der Konkurrenz der Büroangestellten um die knappen Aufstiegschancen: setzte sie doch Anpassungsbereitschaft und Leistungswillen frei.

Die häufig beschriebene Vielfalt selbst marginalster Statusdifferenzen trug dazu bei, daß Angestellte zur Verbesserung ihrer persönlichen Lage individualistische Karrierestrategien gegenüber kollektiven Organisationsformen präferierten: Nicht die Herrschaftsverhältnisse galt es gemeinsam zu überwinden, sondern die lästige Konkurrenz auf dem Weg nach oben zu überwinden.

Langjährige Berufserfahrung und intime Kenntnisse betrieblicher Vorgänge waren Voraussetzung, um einen der begehrten Sachbearbeiterposten (z.B. Buchhalter) zu erreichen. Der bürokratische Kosmos einer großbetrieblichen Verwaltung hielt seine Mitglieder häufig ein Berufsleben lang gefangen. Der Wechsel in eine andere berufliche Umwelt setzte mühsam erworbene Privilegien aufs Spiel. Mit der zunehmenden Maschinisierung der Büroarbeit wurden freilich Karrierechancen beschnitten. Der viel beschworene berufliche Aufstieg gerann immer mehr zur blanken Ideologie, da die konkreten Möglichkeiten seiner Realisierung abnahmen.³⁸⁾

2.3.2 Qualifikation, Herrschaft und Karriere im elektronischen Zeitalter der Büroarbeit

Die Verlagerung der operativen Massenprobleme, die in der Manufakturperiode der Büroarbeit von einem Heer von Angestellten bewältigt wurden, auf elektronisch verarbeitende Anlagen verstärkte einige Tendenzen, die den Berufsweg für viele Angestellte zunehmend als Sackgasse erscheinen lassen. Die formale Bildung steuert die Startbedingungen für Karrieren: Wer ganz nach oben will, darf nicht mehr auf der untersten Sprosse der Aufstiegsleiter starten. Die Feminisierung des Büros wird weitergetrieben: Geringqualifizierte Tätigkeiten breiten sich weiter aus.

Berufliche Qualifikationen, die nur mit langjähriger Praxis zu erwerben sind, verlieren in großem Umfang an Wert. Viele Sachbearbeiter, deren Stärke in der Speicherung einer Fülle betrieblicher Informationen liegt, werden von den schnelleren und präziseren Maschinen ausgestochen (vgl. 2.2). Zug um Zug setzt eine Polarisierung im Bereich mittelqualifizierter Tätigkeiten ein: Einige, wenige Angestellte können sich weiterentwickeln, die Mehrheit wird mit geringer bewerteten Aufgaben betraut.³⁹⁾

Im Bereich der Textverarbeitung setzt sich die Arbeit an Automaten durch (vgl. 2.2). Gediegene Schreibkenntnisse werden bald nur noch von den wenigen Fachkräften verlangt, die die Urtexte aufnehmen. Die große Mehrheit der Textverarbeiterinnen montiert in Zukunft vorgefertigte Schriftsätze, versieht sie mit Versatzstücken oder bedient lediglich die Maschinen, die Texte nach Programmbefehlen produzieren (vgl. 2.2.1).⁴⁰⁾

Für Angestellte - insbesondere ältere und berufserfahrene Sachbearbeiter -, die dem modernen Büro, wie es sich in den großen Betrieben durchgesetzt hat, entfliehen wollen, werden die Fluchtpunkte zusehends zerstört: Die Ausdehnung der EDV auf mittlere und kleine Betriebe läßt die Reservate schrumpfen, die traditionellen beruflichen Qualifikationen noch geblieben waren.

Ja selbst im Bereich der EDV ist seit Jahren eine Tendenz der Polarisierung beruflicher Qualifikationen zu beobachten: Computer, die einfache Programmierarbeiten übernehmen, bedrohen auch hier den Mittelbau.⁴¹⁾ Nachdem in den 70er Jahren das Heer der Datentypistinnen stark reduziert wurde - maschinenlesbare Belege und teilweise Rückverlagerung der Dateneingabe in traditionelle Abteilungen -, ist nun die Qualifikation der Maschinenbediener direkt bedroht. Das EDV-Personal teilt sich auf in geringqualifizierte Operatoren, die die Anlagen lediglich in Gang halten und mit Daten füttern sowie hochqualifizierte Spezialisten, die Betriebssysteme und Software entwickeln und pflegen.

Die EDV sorgt für bisher unbekannte Frustrationen. Viele aufstiegsbereite Angestellte haben keine Ziele mehr: Die unteren und mittleren Führungspositionen verschwinden in der Tendenz. Sie werden überflüssig, da die Arbeit, die zu kontrollieren und zu integrieren ist, von den Maschinen ausgeführt wird.

Die fortschreitende Integration der EDV in betriebliche Arbeitsabläufe verbreitet Kooperationsformen im Büro, die sich am Rhythmus und den Funktionsbedingungen der Elektronik orientieren. Herrschaft wird versachlicht - allerdings auch unpersönlicher, da die Kontrolle untergeordneter Tätigkeiten über die EDV vermittelt wird. In dem Maß, in dem sich Herrschaft hinter einer scheinbaren Sachlichkeit verbirgt und nicht mehr persönlich zurechenbar ist, wird sie auch schwerer faßbar: Konflikte um Arbeitsbedingungen laufen tendenziell ins Leere. Durch den Wegfall mittlerer Hierarchiepositionen verstärkt sich zwar die Kooperation der Büroangestellten mit dem Management. Die soziale Distanz ist aber durch Aufstieg immer seltener überwindbar.

Zusammenfassend kann man feststellen, daß die Arbeitsplätze und Berufsaussichten einer Vielzahl von Büroangestellten sich wandeln - für die meisten mit bedrohlichen Konsequenzen, wenn sie ihre berufliche Qualifikation nicht anpassen können.

3. Angestellte und Rationalisierung: Beschäftigungsentwicklung und technischer Wandel

Die seit hundert Jahren wachsende Zahl der Angestellten hat nur zwei Einbrüche im Trend zu verzeichnen, die aber keine Umkehr, sondern nur eine Verlangsamung des Anstiegs bewirkten. Die Beschäftigungschancen der Angestellten - insbesondere der Bürobendiensten - verschlechterten sich in Zeiten allgemeiner, hoher Arbeitslosigkeit, deren Beginn in die 20er und 70er Jahre fällt. Diese Erwerbslosigkeit von Angestellten steht in engem Zusammenhang mit Rationalisierungswellen, die auch im Bürobereich wirken. Aber selbst unter Bedingungen der Vollbeschäftigung verzeichnen die Angestellten einen ständigen Wandel ihrer Tätigkeitsstrukturen. Die künftige Entwicklung wird von der Geschwindigkeit des technischen Wandels und der gesamtwirtschaftlichen Perspektive abhängen.

3.1 Die quantitative Entwicklung angestellter Arbeitnehmer

3.1.1 Langfristige Trends der Erwerbstätigkeit

Die Entwicklung der Erwerbsbevölkerung zeichnet sich in den letzten hundert Jahren durch gewaltige Veränderungen ihres Umfangs wie auch des Anteils an der Wohnbevölkerung aus. Diese Daten werden durch eine Reihe von Faktoren beeinflusst, die einen Zeitvergleich beeinträchtigen:

- demografische Entwicklung. Unterschiedliche, sozial und kulturell vermittelte Geburten- und Sterberaten bewirken langfristig andauernde Bestandsveränderungen in der Erwerbsbevölkerung.
- politische Veränderungen. Die politischen Zusammenbrüche im Gefolge des Ersten und Zweiten Weltkrieges waren von Reduzierungen des Reichsgebiets begleitet. Zu den Bevölkerungsverlusten durch Gebietsabtretungen kommen die Kriegs- und Kriegsfolgetoten hinzu.

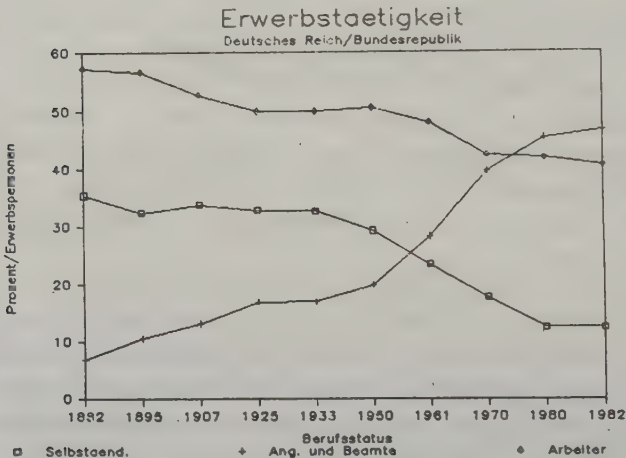
- soziale Veränderungen. Die unterschiedliche Verweildauer im Bildungssystem wie auch der variierende Zutritt von Frauen ins Erwerbsleben sind Hinweise auf sozialen Wandel.
- ökonomische Veränderungen. Auswanderung deutscher Erwerbspersonen und Zuzug ausländischer Arbeitskräfte sind sichtbarer Ausdruck von Veränderungen des ökonomischen Klimas in Deutschland und dessen Stellung im System der Weltwirtschaft.

Diese Faktoren wirken teils parallel teils gegenläufig. Monokausal orientierte Erklärungen ihres Einflusses auf den Bestand der Erwerbsbevölkerung sind irreführend. So waren zum Beispiel die Zutritte der geburtenstarken Jahrgänge von vor 1914 ins Erwerbsleben - in den 20er Jahren - von einer beachtlichen Auswanderung begleitet (ökonomischer Faktor); die starken Jahrgänge hatten darüber hinaus die Kriegsverluste auszugleichen (politischer Faktor).¹⁾ In den 20er Jahren ist eine erhebliche Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit zu beobachten (sozialer Faktor).²⁾

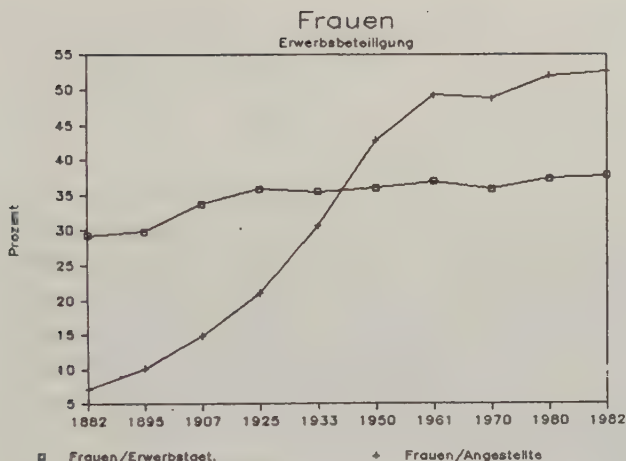
Zu den zahlreichen Veränderungen des Zählgebiets im Gefolge politischer Entwicklungen kommen Verschiebungen in der Zähl-systematik der amtlichen Statistik als Erschwernis der Zeitvergleichs hinzu. Die Vorstellung von der Zugehörigkeit einzelner Tätigkeiten zu entsprechenden Klassen von Berufen wandelt sich mit der ökonomischen und technischen Entwicklung - ja selbst in jedem Beobachtungszeitpunkt ist diese Zuordnung bis zu einem gewissen Grade von Willkür geprägt. Den Statistikern des Reichsamtes war dies wohl bekannt.³⁾

In der folgenden Analyse sind die Berufe für die frühen Erhebungsjahre nach der Systematik und dem Gebietsstand des Deutschen Reiches von 1933 neu gruppiert worden.⁴⁾

Mit der gebotenen Vorsicht interpretiert - der statistischen Vorbehalte eingedenk - zeigen die Erwerbspersonen, nach ihrem Status unterschieden, in den hundert Jahren zwei kaum unterbrochene Trends: Der Anteil der Selbständigen (einschließlich der mithelfenden Angehörigen) beträgt heute etwa ein Drittel der ursprünglichen Größe; Arbeiter verlieren zwischen 10 und 20 Prozent ihres Anteils. Diese Verschiebungen schlagen zugunsten der Angestellten (und Beamten) zu Buche: Das relative Gewicht dieser beiden Statusgruppen hat bis 1982 - verglichen mit 1882 - zusammen um fast das Siebenfache zugenommen. Die Angestelltenschaft wächst erheblich stärker als das Beamtenheer (vgl. Anhang Tabelle 1).



Dieser Anstieg wird besonders beeinflusst durch den Zutritt von Frauen ins Erwerbsleben. Speier stellt bereits für die Weimarer Republik einen überdurchschnittlichen Zuwachs unter weiblichen Angestellten fest.⁵⁾ Der Trend setzt sich in der Bundesrepublik fort. Die Zahl der Frauen unter Angestellten steigt von 1950 bis 1980 schneller (346.7 Prozent) als die entsprechende Relation der männlichen Angestellten (236.6 Prozent). Die amtliche Statistik weist für 1980 einen Vorsprung von 380.000 weiblichen gegenüber männlichen Angestellten aus (vgl. Anhang Tabelle 2).⁶⁾



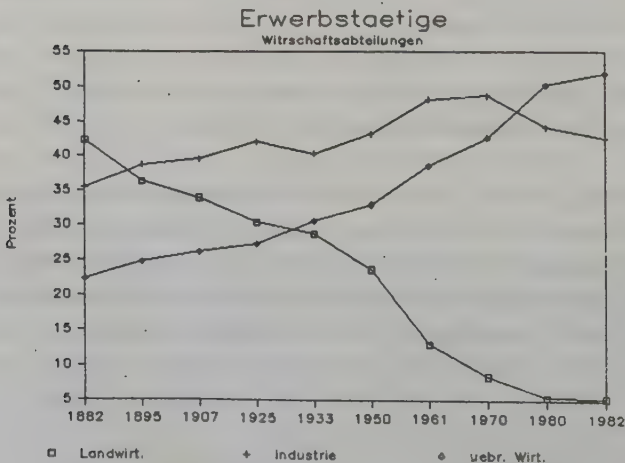
Der besonders von Frauen getragene Zuwachs der angestellten Arbeitnehmer ist nicht nur Ergebnis des Ersteintritts von sozialen Schichten oder des Wiedereintritts ins Erwerbsleben - Gründe, die häufig für Frauen zutreffen -, sondern auch Folge von Strukturveränderungen in der Volkswirtschaft.

Der starke Rückgang der Erwerbstätigen in der Landwirtschaft wird zunächst von der Industrie aber auch vom Handel und Verkehrswesen aufgefangen. Seit den 50er Jahren gewinnt jedoch das private Dienstleistungsgewerbe und der öffentliche Dienst als Ziel für Berufsanfänger und Abwanderer aus anderen Wirtschaftsbereichen zunehmend an Bedeutung. Der Anteil der Industriebeschäftigten ist seit den 60er Jahren rückläufig.⁷⁾ Der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft hält an.

Auffällig, daß die Angestelltenquote in allen Wirtschaftsbereichen ansteigt - wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Für die Zunahme der Angestelltenquote in der Industrie sind vor allem zwei Faktoren maßgebend: Zum einen wächst der Stellenwert von Verwaltungs- und Verteilungstätigkeiten für die

Realisierung der Produktion auf dem Markt; zum anderen werden in der Industrie gelegentlich Arbeiter ins Angestelltenverhältnis überführt - ohne ihre Tätigkeit zu wechseln (vgl. Anhang Tabelle 3).⁸⁾

Beschäftigungspolitisch am bedeutsamsten ist die Entwicklung der Angestelltenzahlen in den Dienstleistungsbranchen. Richtungsänderungen des lange Zeit ungebrochenen Aufwärtstrends sind erst in den letzten 10 Jahren sichtbar geworden. Bis dahin konnte unterstellt werden, daß die geringe Maschinisierbarkeit von Arbeitsplätzen im Dienstleistungsbereich eine kaum begrenzte Aufnahmefähigkeit für freigesetzte Arbeitnehmer aus dem primären und sekundären Sektor garantierte.⁹⁾ Der gegen Ende der 50er Jahre einsetzende Zustrom von EDV-Anlagen kündigte die Beschäftigungsgrenzen auch im tertiären Sektor an. Die Rationalisierung schreitet hier - wie in Teilbereichen von Industrieverwaltungen - voran (vgl. 2.1). Man kann davon ausgehen, daß diese Bemühungen in Zukunft nicht unterbrochen werden. Dafür sorgt schon die Wachstumsbranche - Hersteller von Büroelektronik. Es geht im Dienstleistungsbereich heute vor allem darum, die Beschäftigungslage zu stabilisieren. Die Zeiten, in denen Abwanderer aus anderen Wirtschaftszweigen in großem Stil aufgenommen werden konnten, dürften vorbei sein.



3.1.2 Typische Berufe von Büroangestellten: Die Entwicklung in der Nachkriegszeit

Im Zeitverlauf folgt die Beschäftigung von Dienstleistungskaufleuten und Angehörigen von Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen in der Nachkriegszeit einem allgemeinen Trend: In den 50er und 60er Jahren steigt die Zahl der Beschäftigten in typischen Büroberufen sprunghaft an; in den 70er Jahren dagegen flachen die Zuwachsraten merklich ab.¹⁰⁾ Disaggregiert man die beiden Berufsabschnitte weiter in Berufsgruppen, hält sich der allgemeine Trend (vgl. Anhang Tabelle 4).

Unterschiedlich ist die Entwicklung, wenn man die Berufsgruppen nach Geschlecht getrennt analysiert. Überdurchschnittliche Zuwächse unter den weiblichen Angehörigen in der Mehrzahl der Berufsgruppen bewirken die dynamische Beschäftigungsentwicklung in den 50er und 60er Jahren. Im folgenden Jahrzehnt ist die Trendrichtung weniger einheitlich: Teils flachen die Zuwächse ab; teils ist die Beschäftigtenzahl schon rückläufig (vgl. Anhang Tabelle 5).

Noch unübersichtlicher wird das Bild, wenn man eine weitere Stufe der Disaggregation erreicht: die Berufsordnungen. Auf dieser Analyseebene gibt es - verglichen mit dem Trend unter allen Büroangestellten - schon in den 60er Jahren abweichende Entwicklungen.

In einzelnen Berufsordnungen ist die Beschäftigung bereits in den 60er Jahren rückläufig - bei den Männern unter Rechnungsführern und Kassierern; bei Frauen unter Sekretärinnen, Steno-, Phono- und Datentypistinnen. Unter "Expeditionskaufleuten" und "Fachleuten der Reisebürobranche" setzt der abnehmende Trend erst in den 70er Jahren ein (vgl. Anhang Tabelle 6).

Stagnierende bzw. rückläufige Erwerbstätigkeit in typischen Berufen von Büroangestellten bei gleichzeitiger positiver Entwicklung der Arbeitsproduktivität ist ein deutlicher Hinweis auf Rationalisierungen. Die stark angestiegene Frauenerwerbstätigkeit weist in die gleiche Richtung - in den letzten 30 Jahren stieg der Anteil der weiblichen Angehörigen in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen von gut einem Drittel auf etwa die Hälfte an. Die Frauen dominieren allerdings in Berufsgruppen, die im Trend stagnieren oder schon rückläufige Beschäftigtenzahlen aufweisen. Bezeichnenderweise sind Frauen unter Datenverarbeitungsfachleuten - einer kleinen, aber zukunftssträchtigen Profession - von ihren männlichen Kollegen fast aus dem Feld geworfen worden.

Der sprunghafte Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit ist ein Indikator für Bürorationalisierung. Die - im Vergleich mit Männern - niedrigeren Gehälter der Frauen spielen hier eine Rolle und - damit im Zusammenhang stehend - organisatorische und technische Änderungen an den Arbeitsplätzen. Aus Kostengründen wird zunächst eine stärkere Arbeitsteilung angestrebt. Folge dieser organisatorischen Rationalisierung ist eine Kostensenkung am einzelnen Arbeitsplatz: Einfachere Arbeit wird geringer bewertet und von billigeren, weiblichen Arbeitskräften ausgeführt. Die nächste Phase der Kostenreduzierung ist damit schon vorgezeichnet: die technische Rationalisierung. Sind komplexe Arbeiten in eine Vielzahl einfacher Arbeitsschritte zerlegt, ist die teilweise oder völlige Übertragung auf Maschinen reibungsloser durchführbar (vgl. 2.1.3).

3.2 Beschäftigungsperspektiven für die 80er Jahre

3.2.1 Erfahrungen mit Projektionen für die 70er Jahre

Das IAB hat 1980 die Jahrzehntwende zum Anlaß genommen, prominente Beschäftigungsprojektionen - fremde und eigene - für die 70er Jahre, einer Überprüfung zu unterziehen.¹¹⁾ Die Abweichungen dieser Vorausschau von der mittlerweile analysierbaren tatsächlichen Entwicklung werden auf folgende Ursachen begründet:

- Veränderung des volkswirtschaftlichen Datenkranzes (Anstieg der Rohölpreise, Aufhebung der festen Wechselkurse),
- Wandel wichtiger gesetzlicher Bestimmungen (z.B. Verlängerung der Schulzeit, frühere Verrentung),
- Unterschiede in der Wahl der Datenbasis (Inlandskonzept, Ausländerbeschäftigung) und
- Typ der Projektion.¹²⁾

Ein besonders häufig verwendeter Typ - die Trendprojektion - fordert Abweichungen geradezu heraus. Ihre Funktion als Warnsignal bezweckt, die politisch Handelnden zu Maßnahmen zu veranlassen, die voraussehbare, unakzeptable Ereignisse vereiteln oder in ihrer Wirkung mindern sollen: Das Scheitern der Projektion ist beabsichtigt.

Die wichtigsten Ergebnisse des Vergleichs von Kühlewind werden im folgenden zitiert. Relativ treffend vorausgesagt wurde:

- "- der globale Entwicklungsverlauf beim deutschen Arbeitskräfteangebot (Rückgang bis 1975, danach Anstieg)
- die Erwerbsbeteiligung in den mittleren Altersgruppen
- der Anstieg der Zahl der Angestellten
- die (weiter) rückläufige Beschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der Energiewirtschaft und im Bergbau
- die zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors (Kreditinstitute und Versicherungen, sonstige Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte, Staat).

Weniger treffend waren dagegen die meisten Projektionen für die 70er Jahre im Hinblick auf:

- das Niveau der globalen Angebotszahlen (Problem der Datenrevision)
- die abnehmende Erwerbsbeteiligung der Jüngeren im Zuge der vermehrten und verlängerten Ausbildung (u.a. Problem der Gesetzesänderung: Einführung des 9. und 10. Schuljahres)
- die schwindende Bedeutung der Alterserwerbstätigkeit (u.a. Problem der Gesetzesänderung: Einführung der flexiblen Altersgrenze für Männer ab dem 63. Lebensjahr)
- der starke Rückgang der Zahl der Arbeiter
- die Ausländerbeschäftigung
- die Arbeitsplatzentwicklung im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel
- Wirtschaftswachstum und Produktivitätsentwicklung
- die gesamtwirtschaftliche Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und den damit verbundenen Anstieg der Arbeitslosigkeit."¹³⁾

Bilanziert man Erfolg und Mißerfolg der beamteten und privatwirtschaftlich tätigen Prognostiker, kommt ein fast banales Ergebnis heraus: Mittelfristige Projektionen sind relativ anfällig gegen unvorhersehbare, aber weitreichend wirksame Ereignisse. Allerdings hat auch ein so starker Schock wie die Ölkrise nicht alle Voraussagen über den Haufen geworfen.

In Wirtschaftszweigen, die nicht direkt konjunkturabhängig sind, werden langfristige Beschäftigungstrends nicht gebrochen. Da sich auch die Entwicklung der Angestelltenzahlen im erwarteten Rahmen gehalten hat, kann man davon ausgehen, daß ihre Beschäftigungssituation insgesamt betrachtet weniger von Konjunkturkrisen abhängig ist, als die der Arbeiter. Dies ist plausibel: Die Produktion muß - auch wenn sie niedrig gefahren wird - verwaltet und verteilt werden.

Gegen Ende der 70er Jahre haben sich die Angestelltenzahlen in den konjunkturanfälligen Wirtschaftszweigen des Verarbeitenden Gewerbes und im Handel zumindest vorübergehend wieder konsolidiert.¹⁴⁾ Der bis 1980 zunehmende Trend der Angestelltenzahlen ist fast ausschließlich auf das Dienstleistungsgewerbe zurückzuführen. In den übrigen Wirtschaftsbereichen steigen die entsprechenden Werte seit 1970 zwar auch an, aber in der Regel unter dem Durchschnitt. Das Dienstleistungsgewerbe hat dagegen einen Anstieg von 63 Prozent zu verzeichnen. Nimmt man die Absolutwerte, ist der Beschäftigungsbeitrag des Dienstleistungssektors ohnehin von größerer Bedeutung. Freilich muß man berücksichtigen, daß in den entsprechenden Branchen auch die Angestellten in öffentlichen Unternehmungen des Dienstleistungsbereichs enthalten sind (z.B. Angestellte im Gesundheitswesen) (vgl. Anhang Tabelle 7).

Zu prinzipiell ähnlichen Ergebnissen kommt Stooß beim Vergleich von Projektionen für 60 Berufsgruppen mit Mikrozensusdaten von 1978.¹⁵⁾ Die erhebungstechnischen und konzeptuellen Probleme der Berufsgruppenanalyse sind zwar andere, als die der Beschäftigungsanalyse mit dem Schwerpunkt Wirtschaftszweige. Aber auch Stooß stellt fest, daß die weltweite Rezession für Unruhe in den Zahlenwerken der Prognostiker gesorgt hat - insbesondere in Berufen, die vorwiegend dem konjunktur reagiblen verarbeitenden Gewerbe angehören. Dennoch scheinen langfristige Trends der Beschäftigung nach Berufen systematisiert noch stabiler gegen äußere Ereignisse zu sein, als die Analyse nach Wirtschaftszweigen zeigt.

Erste Erfahrungen mit der Lebensdauer und der Verwertbarkeit von Trendprojektionen für Wissenschaft und Politik haben schon in den frühen 70er Jahren zur Weiterentwicklung der Instrumente und Konzeptionen angeregt. Komplexe Systeme von Modellrechnungen wurden kreiert. Es interessierte vor allem, welche Wechselwirkungen zwischen der wirtschaftlichen Entwicklung und der Arbeitsmarktlage bestehen, wenn unterschiedliche Annahmen gemacht werden. Die Alternativ- und Strategieprojektionen befassen sich mit diesen Fragestellungen. Eher politisch orientiert sind Zielprojektionen, in denen die Bundesregierung, aber auch interessierte gesellschaftliche Gruppen, zum Beispiel der DGB oder der Gemeinschaftsausschuß der Gewerblichen Wirtschaft, ihre wirtschaftspolitischen Orientierungen vorlegen.

Für die zukünftige Arbeitsmarktentwicklung sollen vor allem die vom IAB bzw. in dessen Auftrag durchgeführten Projektionen interessieren. Unterschiedliche wirtschaftspolitische Interessenlagen schlagen hier nicht dominant durch.

3.2.2 Die Arbeitsmarktbilanz für 1990

Das Bedürfnis, die Wirkung unterschiedlicher wirtschaftspolitischer Ausgangslagen und Entwicklungsgannahmen auf den Beschäftigungsstand abschätzen zu können, hat das IAB zu alternativen Berechnungen der Arbeitsmarktbilanz veranlaßt.¹⁶⁾

In dem hier diskutierten Zusammenhang soll nur das Projektionsjahr 1990 interessieren. Das deutsche Erwerbspersonenpotential wird in den 15 Jahren von 1975 bis 1990 um ca. 1.1 Mill. zunehmen. Nach der letzten Korrektur der Bevölkerungsvorausschätzung durch das Statistische Bundesamt (veränderte Geburtenziffern und Wanderungsgewinne) legte sich das IAB auf ca. 25.5 Mill. deutsche Erwerbspersonen für 1990 fest.

Zur Bestimmung des Angebots an Arbeitsplätzen wurden insgesamt neun Modellvarianten gerechnet, die von jeweils unterschiedlichen jährlichen Wachstumsraten des realen Bruttoinlandsprodukts (BIP) und der Arbeitsproduktivität ausgehen - die Arbeitszeit der Erwerbstätigen wird sich in diesen Modellen im Jahresdurchschnitt konstant um ca. 0.8 Prozent reduzieren.

Die Zahl der verfügbaren Arbeitsplätze schwankt zwischen 27.8 Mill. (optimistischste Variante) und 24 Mill. (pessimistischste Variante). Nimmt man eine durchschnittliche Ausländerbeschäftigung von ca. 2 Mill. an (Stand Mitte der 70er Jahre), wird klar, daß nach diesen Projektionen - in ihrer optimistischsten Variante (jährliches BIP-Wachstum: 4.5 %, entsprechend Arbeitsproduktivität: 4 %) - mit der Vollbeschäftigung erst gegen 1990 zu rechnen ist.

Trifft dagegen die pessimistischste Variante (BIP-Wachstum p.a. 2.6 % und Arbeitsproduktivität p.a. 3 %) ein, kann man von ca. 3.5 Mill. Nichtbeschäftigten (registrierte Arbeitslose und Stille Reserve) ausgehen.

Ohne auf die dazwischen liegenden Varianten en detail einzugehen, ist erkennbar, daß eine ausgeglichene Arbeitsmarktbilanz von ganz erheblichen Wachstumsanstrengungen abhängt. Klaunder und Schnur kommentieren ihre Modellrechnungen auch entsprechend: "Wird es (das Wirtschaftswachstum, B.G.) dagegen unter 4.5 % bleiben, so werden zukünftig noch erheblich umfangreichere Beschäftigungsprobleme zu lösen sein als gegenwärtig (1975, B.G.), und zwar bei Wachstumsraten von 3.5 % bis zum Ende der 80er Jahre, bei Wachstumsraten von 2.5 %, wie sie heute (1975, B.G.) erwartet oder befürchtet werden, sogar noch weit über die 80er Jahre hinaus."¹⁷⁾

Man kann davon ausgehen, daß die pessimistischeren Projektionen eine größere Eintrittswahrscheinlichkeit haben als die optimistischeren. Die Mehrzahl der Modellrechnungen (6 von 9) setzt - quasi als Plafond für die 80er Jahre - ein jährliches

Wachstum des BIP zwischen 4.5 Prozent und 5.8 Prozent für die Jahre 1975 bis 1980 an. Die tatsächliche Entwicklung (3.5 %) liegt näher bei den drei pessimistischen Varianten (Wachstum 1975/80 p.a. 2.8 % bis 3.5 %) (vgl. Anhang Tabelle 8).

Im Lichte der Erfahrungen mit alten Arbeitsmarktprojektionen (vgl. 3.2.1) kann man vermuten, daß Revisionen der Wachstumsziele nach unten vor allem auf Defizite im konjunkturreagiblen sekundären Sektor zurückzuführen sein werden. Die Beschäftigungserwartung für den tertiären Sektor könnte dagegen eher eintreffen, da sich die entsprechenden Wirtschaftszweige - vom Handel abgesehen - eher in Richtung der Projektionen entwickelten als es im verarbeitenden Gewerbe der Fall war. Das setzt aber voraus, daß im Bereich der in- und ausländischen Nachfrage keine tiefgreifenden Einbrüche stattfinden - auch Dienstleistungen müssen schließlich gekauft werden können. Die Modellrechnungen unterstellen darüber hinaus, daß es im Dienstleistungsbereich keine dramatischen Veränderungen der Produktivität geben wird. Jüngere Forschungsergebnisse (z.B. Prognos/Mackintosh, vgl. 3.2.3) lassen diese Annahme allerdings fraglich erscheinen. Man stößt hier auf die Grenzen von Projektionen. Selbst Berechnungen, die auf leistungsfähige EDV-Anlagen gestützt sind, kommen ohne Annahmen konstanter Faktoren bzw. der durchschnittlichen Entwicklung von Meßgrößen nicht aus, wenn sie überschaubar bleiben wollen. Die Frage der Produktivitätsentwicklung ist freilich für die Beschäftigungschancen der Angestellten - vor allem in Büroberufen (vgl. 2.2.3) - von zentraler Bedeutung. Unter diesen Vorbehalten stehen die mit variablen Wachstumsraten arbeitenden IAB-Projektionen.

Zweifel muß man freilich auch an der Wirksamkeit der politischen Funktion der Projektionen anmelden. Erklärtes Ziel von Berechnungen, die eine düstere Zukunft voraussagen, ist die Provokation des politischen Systems zur Kurskorrektur (vgl. 3.2.1). Das politische System reagiert auf die seit Jahren vorliegenden Projektionen bislang nicht mit Maßnahmen, die den

Trend von den pessimistischen Schätzungen wegführen könnten. Deutlich wird dagegen, daß die Ziele der Beschäftigungspolitik verändert werden. In öffentlichen Stellungnahmen taucht schon in der Endphase der sozialliberalen Regierung statt "Vollbeschäftigung" ein neuer Begriff, der "hohe Beschäftigungsstand", als Orientierungsgröße auf (vgl. Kapitel 7).¹⁸⁾

3.2.3 Entwicklungstendenzen unter Büroangestellten

Von Battelle wurden 1974 Modellrechnungen nach 60 Berufen durchgeführt. Ziel war - unter variierenden Annahmen - Projektionen bis ins Jahr 1990 vorzutreiben. Battelle hat das zu erwartende Angebot an Arbeitskräften berechnet. Die Bedarfsanalysen stützen sich auf IAB-Rechnungen (vgl. 3.2.2).¹⁹⁾ Darüber hinaus hat das IAB die Arbeitskräftebilanz mit Flexibilitätsspielräumen (Mobilität und Substituierbarkeit) für die 60 Berufsgruppen versehen.

Die Battelle-Rechnung - 1976 wurde sie entsprechend der demografischen, bildungs- und sozialpolitischen sowie ökonomischen Entwicklung revidiert - hat einen anderen Ansatz als die IAB-Schätzungen des Erwerbspersonenpotentials (vgl. 3.2.2). Das Angebot an Arbeitskräften wird von Battelle in zwei Subpopulationen getrennt und jährlich fortgeschrieben. Es setzt sich zusammen aus dem Neuangebot - Abgänge aus den verschiedenen Zweigen des Bildungssystems - und dem Restangebot an Arbeitskräften.

Das Frankfurter Institut hat drei Varianten gerechnet, die sich vor allem in Annahmen über das Bildungs- und Erwerbsverhalten unterscheiden:

- Variante 1 geht von einer - gemessen an 1970 - konstanten Entwicklung der entsprechenden Variablen aus;
- Variante 2 unterstellt die Wirksamkeit nichtlinearer Trends (Meßzeitraum 1960 bis 1970) und
- Variante 3 führt bei einzelnen Variablen politische Zielwerte ein (Bildungsgesamtplan, vierter Rahmenplan zum Hochschulausbau, flexible Altersgrenze) und verfährt im übrigen wie bei Variante 2.

Gemeinsam ist allen drei Varianten die bevölkerungsstatistische Ausgangsbasis und die Unterstellung eines durchschnittlichen, jährlichen Wirtschaftswachstums von 3.8 Prozent (1970 bis 1990).

Vom globalen Ergebnis betrachtet, stimmt die Zahl der Arbeitskräfte (25.6 Mill.) der Variante 3 am ehesten mit der Potential-schätzung des IAB (revidierte Fassung von 1976: 25.5 Mill., vgl. 3.2.2) überein. Die beiden anderen Schätzwerte von Battelle liegen deutlich über diesem Wert. Um Vergleichbarkeit der Ergebnisse auch unterschiedlicher Projektionen zu ermöglichen, wird hier nur die Variante 3 der Battelle-Rechnung zitiert. Diese Variante wurde 1977 der ökonomischen Entwicklung angepaßt.

Im folgenden werden die Projektionen für typische Berufsgruppen der Büroangestellten untersucht (vgl. 3.1.2). Bei der Berufsgruppe 39 (Bank- und Versicherungskaufleute) übersteigt das Angebot den Bedarf um ca. 19 Prozent. Genau umgekehrt ist diese Beziehung bei den übrigen, dem Dienstleistungs-gewerbe zugehörigen Berufen (Berufsgruppe 40)²⁰: Der Bedarf wird nur zu zwei Dritteln vom Angebot gedeckt. Führt man die Mobilitätsvariable ein - darunter wird der Wechsel von einem erlernten oder ausgeübten in einen anderen Beruf verstanden (vgl. 3.4.2) - ergibt sich die Möglichkeit eines Ausgleichs zwischen Angebots- und Bedarfssaldo.

Anders verhält sich die Schätzung von Angebot und Bedarf bei der - absolut gesehen - eher relevanten Berufsgruppe 47 (Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe).²¹⁾ Diese Gruppe macht 15.6 Prozent des Bedarfs an allen Arbeitskräften aus. Das erwartete Angebot deckt den angenommenen Bedarf aber nur zu ca. 70 Prozent. Auch eine weitgehende Mobilität vorausgesetzt, gibt es immer noch eine Lücke, die vom variierten Angebot nicht geschlossen wird.

Unter der Annahme, daß diese Projektion das Schicksal früherer Berufsprojektionen (vgl. 3.2.1) teilt, ist zu erwarten, daß selbst größere Konjunkturerinbrüche die Aussichten der Büroangestellten nicht verschütten werden. Dies gilt allerdings nur unter der weiteren (mittlerweile unrealistischen) Annahme, daß die optimistischen Wachstumsraten (3,8 % p.a. in den 80er Jahren) nicht dramatisch unterschritten werden (vgl. 3.2.2). Offen bleibt darüber hinaus, ob die technische Entwicklung im Bürobereich in den Modellrechnungen ausreichend berücksichtigt wird (s.o.). Denkbar ist auch, daß die Projektionen zu weiteren Rationalisierungen auffordern, um die erwartete Arbeitskräftelücke zu schließen.

Um die Wirkung des technischen Fortschritts - u.a. auf die Beschäftigungslage - geht es in einer Untersuchung von Prognos/Mackintosh²²⁾, deren methodischer Ansatz jedoch nicht ohne weiteres mit der IAB/Battelle-Studie kompatibel ist.²³⁾ Charakteristisch an der 1978/79 durchgeführten Prognos/Mackintosh-Studie ist die niedrigere Veranschlagung des wirtschaftlichen Wachstums (3.2 % p.a. - von 1977 bis 1990), die allerdings gegenwärtig auch noch allzu optimistisch anmutet.²⁴⁾

Der Technisierung von Büro- und Organisationstätigkeiten in allen Wirtschaftszweigen wird eine starke produktivitätssteigernde Wirkung unterstellt, die in vollem Umfang aber erst in der zweiten Hälfte der 80er Jahre die Verwaltungen erreichen wird. Das schweizerisch-britische Forschungsteam rechnet mit

der saldierten Vernichtung von ca. 252.000 Büroarbeitsplätzen (Sekretärinnen, aber auch technische Zeichner).²⁵⁾ Teilweise werden Büroangestellte auch von der negativen Bilanz im Bereich der "Vermittlungsfunktion" (Handelskaufleute u.ä.: - 221.000) betroffen sein.

Zunehmen werden per Saldo Aufgaben mit dispositivem Charakter (Geschäftsführer, leitende Verwaltungsfachleute: + 182.000). Stellt man in Rechnung, daß in dem letzten Tätigkeitsfeld nicht nur abhängig Beschäftigte, sondern auch Selbstständige enthalten sind, ergibt sich insgesamt eine weniger freundliche Perspektive für die Büroangestellten, als sie die - älteren - Projektionen des IAB und Battelle vorzeichneten.

Die noch relativ optimistisch anmutenden Aussichten der mittsiebziger Jahre für Angestellte in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen müssen angesichts der wirtschaftlichen Entwicklung und der Ergebnisse neuerer Untersuchungen revidiert werden.²⁶⁾ Möglicherweise werden die Arbeitsplätze sogar noch umfangreicher und schneller vernichtet werden, als es sich am Ende der 70er Jahre vorhersehen ließ. Das Gegenteil, eine - wenn auch leichte - Zunahme der Zahlen von Büroangestellten ist weniger plausibel, allerdings auch nicht völlig ausgeschlossen. Voraussetzung dafür wäre eine drastische und anhaltende Steigerung der wirtschaftlichen Wachstumsraten. Anzeichen dafür sind jedoch nicht sichtbar (vgl. Kapitel 4 und 7). Doch selbst wenn es gelingt, die Beschäftigungslage der Angestellten zu stabilisieren, ist es mehr als zweifelhaft, ob ihre hauptsächlichen Professionen (Büro und Verwaltung) und Branchen, in denen sie die größte Statusgruppe stellen (Dienstleistungsgewerbe), noch zur Kompensation für anderswo vernichtete Arbeitsplätze dienen können.

3.2.4 Wirtschaftswachstum und Beschäftigung: Schwerpunkte der sektoralen Entwicklung

Vom methodischen Ansatz her betrachtet sind die verschiedenen Projektionen von Prognos/Mackintosh, Battelle und die IAB-Varianten kaum vergleichbar. Bei letzteren können nur die optimistische (4 % BIP-Wachstum p.a. zwischen 1980 und 1990) und eine mittlere Projektion (3.5 % Wachstum p.a.) berücksichtigt werden, da nur für diese beiden Fassungen Daten bis 1990 veröffentlicht sind (vgl. Anhang Tabelle 9).

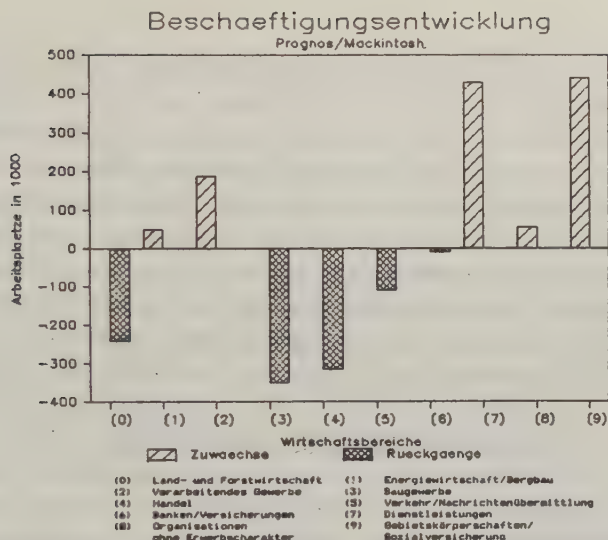
Die Ergebnisse von Modellrechnungen sind - von unterschiedlichen Schwerpunkten in einzelnen Studien abgesehen - in zwei Aspekten recht ähnlich: Beschäftigungsrückgang in der Landwirtschaft und Zuwächse im Dienstleistungsgewerbe sowie beim Staat (und der Sozialversicherung). Die Erwartungen, die an den Beschäftigungsanstieg in diesen beiden Wirtschaftszweigen geknüpft werden (es handelt sich um jeweils mehr als die Hälfte aller Zuwächse), variieren systematisch mit der Höhe des angenommenen durchschnittlichen BIP-Wachstums. Es scheint die Regel zu gelten, daß die Erwerbstätigen dann um so eher im staatlichen Sektor Beschäftigung finden werden, wenn das Wachstum hoch angesetzt wird - Battelle (3.8 % p.a.) und IAB 1 (4 % p.a.). Bei niedrigerer Veranschlagung der BIP-Entwicklung - Prognos/Mackintosh (3.2 % p.a.) bzw. IAB 5 (3.5 % p.a.) - fällt dem Dienstleistungsgewerbe im Verhältnis zur Erwartung an die staatlichen Beschäftigungsmöglichkeiten eine größere Aufgabe zu, als es sie in optimistischeren Projektionen zugewiesen erhält.

Dies bedeutet, daß von keiner der hier vorgestellten Projektionen, die alle schon unter dem Eindruck der beginnenden bzw. schon fortgeschrittenen hohen Arbeitslosigkeit erstellt wurden, ausschließlich dem Staat die Rolle des Retters aus der Beschäftigungskrise zugewiesen wird. Im Gegenteil: Die realistisch anmutenden Modellrechnungen (geringes BIP-Wachstum) gewichten den staatlichen Anteil an den erwarteten Beschäftigungszuwächsen deutlich herunter.

Sollten die Projektionen etwas mit der tatsächlichen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zu tun haben - wofür die Vorhersagen in puncto Arbeitslosenzahlen, aber auch die zu beobachtende prozyklische Personalpolitik der öffentlichen Hände spricht -, dann hängen die gewerkschaftlichen Forderungen zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung (vgl. Kapitel 7) - zumindest mit der unmittelbaren personalpolitischen Konsequenz beim Staat - in der Luft.

Mit der Entwicklung der Beschäftigung in der Landwirtschaft, dem Dienstleistungsgewerbe und dem Staat sind die Gemeinsamkeiten der vier zitierten Projektionen aber schon fast erschöpft: Eine in der Richtung vergleichbare Erwartung kann man nur noch für "Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte" registrieren.

Bei allen übrigen Wirtschaftszweigen gibt es keine systematische Beziehung zwischen unterstelltem Wirtschaftswachstum und Beschäftigungserwartung. Beispielfhaft sollen die disparaten Vorhersagen für "Banken und Versicherungen" belegt werden. Plausibel scheint die Annahme in der Projektionen von Prognos/Mackintosh: Niedriges gesamtwirtschaftliches BIP-Wachstum korrespondiert mit einem leichten Beschäftigungsrückgang (- 8.000) im fraglichen Wirtschaftszweig. Anders ist die Beziehung bei der IAB-Variante 5 - relativ geringes Wachstum und vergleichsweise kräftiger Zuwachs bei "Banken und Versicherungen" (220.000). Die beiden übrigen Projektionen - optimistische Annahmen der BIP-Entwicklung - gehen plausiblerweise auch von starken Zunahmen unter den Erwerbstätigen des entsprechenden Wirtschaftszweiges aus. Diese Unterschiede verweisen auf Diskrepanzen in der Beurteilung der Möglichkeiten, die der technische Fortschritt in den einzelnen Branchen haben wird.



Betrachtet man die vier Projektionen insgesamt, scheint sich die von Prognos/Mackintosh noch am ehesten der möglichen Entwicklung zu nähern. Auffällig an der Kritik von Marth (vgl. Anmerkung 32 im Kapitel 2) an der schweizerisch-britischen Studie ist, daß Zweifel immer dann geäußert werden, wenn Beschäftigungszuwächse vorhergesagt werden. Marth diskutiert auch nur bei Prognos/Mackintosh - nicht aber bei den Arbeiten des IfO oder des IAB - die methodischen Probleme, die man in der einen oder anderen Form gegen jede Projektion ins Feld führen kann.

Der Beschränkung der vorliegenden Arbeit auf die zitierten Projektionen liegt keine diskriminierende Absicht gegenüber anderen, nicht zitierten Studien etwa des DIW, des RWI oder von IfO zugrunde (vgl. Marth). Ziel ist nicht die Breite der Diskussion über die Beschäftigungsentwicklung in den 80er Jahren abzubilden, sondern - anhand prominenter Beispiele - die unterschiedliche Wirkung von Annahmen über das wirtschaftliche Wachstum auf Erwartungen zur Beschäftigungsentwicklung darzustellen.

3.3 Die Einsparung von Büroarbeitsplätzen

Die Diskussion über die Rationalisierungsbewegungen im Büro und der Verwaltung gewinnen ihre Brisanz vor allem auch dadurch, daß seit Mitte der 70er Jahre eine seit Jahrzehnten in Höhe und Dauer unbekannte Arbeitslosigkeit herrscht. Zu prüfen ist daher vor allem, welche systematischen Zusammenhänge zwischen der Rationalisierung, der Arbeitslosigkeit und den Beschäftigungsperspektiven von Büroangestellten bestehen.

3.3.1 Wirtschaftliches Wachstum und Rationalisierung

Die Vernichtung von Büroarbeitsplätzen durch Rationalisierung wird nicht als Bedrohung empfunden, so lange die betroffenen Angestellten in dem Betrieb oder anderswo problemlos eine angemessene, neue Tätigkeit finden. Diese fast banal klingende These von den Beziehungen zwischen Wachstum der Wirtschaft, Beschäftigung und Rationalisierung erklärt die fast lautlose Veränderung der Büroarbeit bis zur Mitte der 70er Jahre. Zwar wurden auf wissenschaftlichen Kongressen krisenhafte Tendenzen für die berufliche Zukunft der Büroangestellten vorhergesagt.²⁷⁾ Doch erst die große Beschäftigungskrise rückte den Arbeitsplatzeffekt stärker ins öffentliche Bewußtsein.

Die Rationalisierung der Büroarbeit war in den 50er Jahren an eine technische Grenze gestoßen. Die Bewältigung von großen Datenmassen durch EDV kündigte sich als Möglichkeit erst an - jedenfalls in Deutschland. Bahrdt konnte noch feststellen, daß die technische Ausstattung der Verwaltung weit hinter der Produktion herhinkt.²⁸⁾ Der wirtschaftliche Aufschwung bis zur Mitte der 70er Jahre - nur kurz unterbrochen (1966/67) - wäre ohne Rationalisierung der Büroarbeit kaum vorstellbar gewesen.

Diese These wird durch eine Reihe neuerer Studien untermauert.²⁹⁾ Die von Dostal konstatierten fiktiven Freisetzen und negativen Beschäftigungssalden (Eintritte minus Austritte) beim Büropersonal des verarbeitenden Gewerbes einerseits und der bis heute dennoch zunehmende Beschäftigungstrend unter Angehörigen von Büroberufen andererseits legen den Schluß nahe, daß die Vernichtung von Arbeitsplätzen durch Rationalisierung von der Wirtschaft insgesamt aufgefangen werden konnte. Dies gilt zumindest bis zur Mitte der 70er Jahre und setzte eine günstige Konjunkturentwicklung voraus (vgl. 3.1.2 und 3.2).

Der Zusammenhang von Wirtschaftswachstum, technischem Fortschritt und Zahl der Angestellten ist in einer weiteren IAB-Studie untersucht worden.³⁰⁾ Für Industrieangestellte berechnet v. Hennings Rangkorrelationen, bei denen das Wirtschaftswachstum mit der Veränderung des Nettoproduktionsvolumens und der technische Fortschritt mit der Veränderung der Kapitalintensität operationalisiert wurden.

Für die Zuwachsrate unter kaufmännischen Angestellten ist der Korrelationskoeffizient mit der des Wirtschaftswachstums leicht positiv (+.19). Relativ stark negativ ist die entsprechende Beziehung von Beschäftigung zum technischen Fortschritt (-.36). Dies bedeutet, daß mit steigendem Wachstum auch mehr Angestellte beschäftigt werden. Umgekehrt wirkt der technische Fortschritt: Nimmt er zu, gibt es negative Beschäftigungseffekte. Die Zahl der Angestellten in kaufmännischen (Büro)berufen müßte zurückgehen - was im beobachteten Zeitraum in der Wirtschaft insgesamt nicht der Fall war: Die Beschränkung auf die Industrie kann Wanderungen der Angestellten in andere Wirtschaftszweige nicht erfassen.

Die Bedeutung der Rationalisierung für die Konjunkturentwicklung muß man sich vor Augen halten, wenn die Vernichtung von Büroarbeitsplätzen - auch für die Zukunft - als gesellschaftliches Problem definiert wird.³¹⁾ Die Rationalisierung hat das

Niveau der Verteilung gesellschaftlich produzierten Wohlstandes in den 60er und 70er Jahren nicht unwesentlich mitbestimmt. Voraussetzung für die Vollbeschäftigung ist freilich, daß die Wirtschaft schneller wächst als die Produktivität. Unter dieser Bedingung kann Rationalisierung sektorale oder regionale Engpässe des Arbeitskräfteangebots kompensieren und die Zunahme des Wohlstandes garantieren.

3.3.2 Der Arbeitsplatzeffekt von Rationalisierung

Bis zum Anfang der 70er Jahre bildeten typologische Einzelfallstudien die einzige Datenquelle, um technologisch bedingte Freisetzungen analysieren zu können. Auch heute dominiert dieser Ansatz. Ergänzt werden die Analysemöglichkeiten durch große Arbeitnehmerstichproben, Sonderauswertungen des Mikrozensus und Umfragen unter Arbeitslosen.³²⁾ Die Grenzen dieser Erhebungstypen liegen in der Repräsentativität und der Verlässlichkeit der Angaben. Der von Dostal vorgestellte Ansatz des IAB ist - von der Stichprobe aus betrachtet - eine Art Unikum in der empirischen Landschaft: Betriebsbefragungen, repräsentativ für fünf Industriebranchen, differenzierte Erhebung einzelner Rationalisierungsmaßnahmen (vgl. 1.2.1). Auch das IAB-Material hat methodische Begrenzungen, die jedoch ausgeglichen werden durch branchenweite Gültigkeit der Ergebnisse.³³⁾

Besonders auffällig ist die relativ geringe Bedeutung von technischen Änderungen für jährliche Bestandsveränderungen der Belegschaft: Einstellungen und Austritte machen nur ca. 5 Prozent bezogen auf alle Beschäftigten aus.³⁴⁾ Der Beschäftigungssaldo ist insgesamt gesehen positiv, das heißt, es gibt mehr Einstellungen als Austritte. Die Rate der fiktiv eingesparten Arbeitskräfte ist jedoch fast dreimal so groß wie der Saldo.³⁵⁾ Durch diese Relation wird die Bedeutung der Rationalisierungen für die wirtschaftliche Entwicklung sichtbar: Die friktionsfreie Ausweitung der Produktion hätte erheblich viel mehr Personal benötigt, was unter Kostengesichtspunkten auf

Schwierigkeiten gestoßen wäre. Unter Beschäftigungsaspekten betrachtet, hat die Ausdehnung der Produktion in Folge von Rationalisierung eine weitere Verwendung von Arbeitskräften möglich gemacht, die sonst entlassen worden wären.

Die Schere von Rationalisierung und Beschäftigung öffnet sich allerdings zu Ungunsten der Arbeitnehmer, wenn die Konjunktur zurückgeht. Die einzige Branche, bei der man (in der IAB-Studie) die Wirkung der Rezession betrachten kann, ist die Druckereindustrie - Erhebungsjahr 1976. In diesem Gewerbe übertreffen die Austritte die Einstellungen um mehr als das Zweieinhalbfache.

Der Anteil der Angestellten an allen Personalbewegungen beträgt 9 Prozent. Das ist deutlich niedriger als die Angestelltenquote der betreffenden Industriebranchen (29 %). Pro Jahr sind nur 1.5 Prozent der infrage kommenden Industrieangestellten von technisch bedingten Personalbewegungen erfaßt worden. Dieser marginale Anteil ist sicherlich auch vom Zeitraum der Erhebung beeinflusst. Leider fehlt in der IAB-Untersuchung eine Analyse des Standes von betrieblichen Rationalisierungsmaßnahmen. Wie an anderer Stelle deutlich wurde, ist der Umfang bereits durchgeführter Rationalisierungen von ausschlaggebender Bedeutung für das Ausmaß der Beschäftigungswirkung späterer Rationalisierungen (vgl. 2.1.4, Anmerkung 26).

Die von technischen Änderungen betroffene Angestelltenschaft ist in der Tendenz vor andere Probleme gestellt, als die entsprechend definierte Arbeiterschaft. Die Zahl der fiktiv eingesparten Arbeitsplätze von Angestellten ist um ein Vielfaches (78 mal) höher als der Saldo von Einstellungen und Austritten.

Bei den kaufmännischen Angestellten - das heißt, den hier besonders interessierenden Bürobeschäftigten - dominieren die Austritte gegenüber den Einstellungen - unter den technischen Angestellten verhält es sich umgekehrt. Einzige Ausnahme: Datenverarbeitungsfachkräfte. Fast 90 Prozent aller fiktiv ein-

gesparten Arbeitsplätze von Angestellten kommen aus dem Büro-bereich. Soweit es zu Versetzungen aus den angestammten Arbeitsbereichen kommt, sind die Verwaltungsangestellten mit ca. 60 Prozent beteiligt; an den Austritten mit ca. 80 Prozent. Differenziert man die Analyse nach der Art der technischen Änderung, steht eindeutig die "Einführung der EDV" im Vordergrund. Etwa 53 Prozent aller fiktiv eingesparten Angestellten-arbeitsplätze sind darauf zurückzuführen. Wichtig und - vom Umfang her gesehen - bedeutend sind in diesem Kontext auch "organisatorische Änderungen" (23 % der eingesparten Arbeitsplätze).

Die Güte der von Dostal vorgestellten IAB-Studien liegt vor allem in der - auf Branchenebene repräsentativen - Aufdeckung der Schwerpunkte von Beschäftigungswirkungen technischer Änderungen. Die Schwächen der IAB-Erhebung sind - wie häufig zu beobachten - im methodischen Bereich zu suchen. Auf die geringe Bedeutung der erfaßten Personalbewegungen für den durchschnittlichen Bestand der Industrieangestellten kann man sich nicht verlassen. Hier wären Zeitreihenanalysen nötig.

3.3.3 Arbeitslosigkeit unter Angestellten

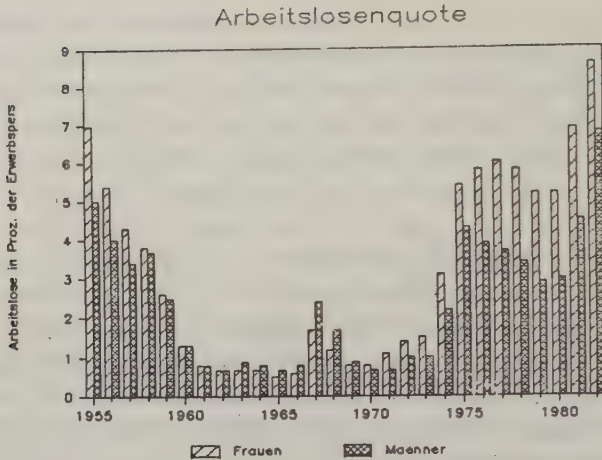
Wie die von Dostal vorgestellte IAB-Studie mit Deutlichkeit zeigt, führen technische Änderungen von Arbeitsabläufen unter Industrieangestellten relativ häufig zu Austritten aus dem jeweiligen Betrieb (vgl. 3.3.2). Angehörige von Büroberufen sind davon besonders betroffen.

Wenn man aus einem Betrieb ausscheidet und noch nicht das Rentenalter erreicht hat, eröffnen sich dem künftigen Berufs- und Lebensweg im Prinzip drei Möglichkeiten: Eine neue Arbeitsstelle wird gefunden, man wird arbeitslos oder scheidet - zumindest zeitweilig - aus dem Erwerbsleben aus. Der letzten Möglichkeit liegt selten ein endgültiger Entschluß zugrunde. Auch ist sie gelegentlich eine Alternative zu langer Arbeitslosigkeit. Besonders bei Frauen ist der Übergang in die "Stille

Reserve" fließend. In der Arbeitsmarktstatistik wird der Personenkreis, der sich noch im erwerbsfähigen Alter befindet und aus der Berufstätigkeit heraus oder nach einer Ausbildung - ganz oder zeitweilig - dem Erwerbsleben den Rücken kehrt, unter der Bezeichnung "Stille Reserve" geführt. Dieses Problem soll hier jedoch nicht weiter interessieren.³⁶⁾

Im folgenden geht es um Angestellte - insbesondere aus Büroberufen -, die beim Arbeitsamt registriert sind. Vor allem Umfang und Strukturmerkmale der Arbeitslosigkeit unter Angestellten werden analysiert. Spezielle Probleme der Wiedereingliederung ins Erwerbsleben finden an anderen Stellen dieser Arbeit Berücksichtigung (berufliche Mobilität: vgl. 3.4, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen: vgl. 6.2).

Die Erhebungsweise der Arbeitsämter gestattet keine differenzierte Analyse der tatsächlichen Betroffenheit einzelner Berufsgruppen: Es werden Zielberufe erhoben und nicht die Berufsgruppe vor Beginn der Arbeitslosigkeit.³⁷⁾ Im Gegensatz zur Rezession von 1966/67 hält die Arbeitslosigkeit in der 1974 beginnenden Wirtschaftskrise länger an: Die Arbeitslosigkeit überschreitet schon 1974 das Maximum der früheren Krise und hat diesen Wert seither nicht wieder unterschritten (vgl. Anhang Tabelle 10). Charakteristisch für die 70er Jahre ist der - ebenfalls im Unterschied zur früheren Rezession - erheblich höhere Frauenanteil unter allen Arbeitslosen. Die Unterbeschäftigung von weiblichen Arbeitnehmern ist bereits 1971 - also noch während des Wirtschaftsaufschwungs - 1973 und von 1978 - 1980 auch absolut höher als die der Männer, die Arbeitslosenquote der Frauen liegt seit Beginn der Wirtschaftskrise von 1974 stets über der der Männer. Engelen-Kefer bestreitet zu recht die Ansicht, daß Arbeitslosigkeit unter weiblichen Arbeitnehmern Folge der stark gestiegenen Erwerbstätigkeit sei: Plausibler ist die Annahme, daß die größere Konzentration der Frauenerwerbstätigkeit auf einige - noch dazu besonders konjunktur reagible und strukturschwache - Wirtschaftszweige (z.B. Handel und Textilindustrie) die höhere Arbeitslosenquote erklärt.³⁸⁾



Unter Angestellten ist der Verlauf und die geschlechtsspezifische Struktur der Arbeitslosigkeit der entsprechenden Entwicklung unter allen Arbeitnehmern insgesamt gesehen ähnlich. Im Niveau geringer tritt das erste Maximum dagegen erst 1978 ein (1975 für alle Arbeitnehmer). Dieser zeitliche Unterschied kann als Hinweis gewertet werden, daß unter Angestellten auch andere als konjunkturelle Faktoren das Ausmaß der Arbeitslosigkeit bestimmen, zum Beispiel die Rationalisierung.

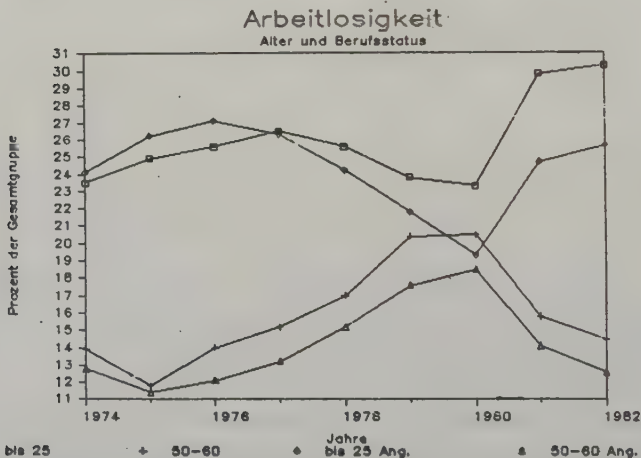
Auch die Arbeitslosigkeit weiblicher Angestellter weist Niveauunterschiede gegenüber dem entsprechenden Phänomen unter allen Arbeitnehmern auf. Bereits 1968 gibt es mehr weibliche als männliche Arbeitslose unter den Angestellten. Ende Mai 1980 beträgt der entsprechende Anteil 70.3 Prozent und bleibt über Jahre hinweg konstant: Ende September 1983 stellen die Frauen 69 % aller arbeitslosen Angestellten. Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit liegt deutlich über der Beteiligung am Erwerbsleben (Frauenanteil unter Angestellten: 52.4 %). Ein wichtiges Charakteristikum der seit Mitte der 70er Jahre andauern-

den Wirtschaftskrise - die hohe Frauenarbeitslosigkeit - belastet das Beschäftigungskonto der weiblichen Angestellten. Daß die Konzentration der Frauen in einigen Berufen eine Rolle spielt, wird am Beispiel der Angehörigen des Berufsabschnitts "Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe" abermals deutlich.

Unter allen Arbeitslosen ist der Anteil der entsprechend definierten Berufsangehörigen (15 % Ende Mai 1980) geringer als ihre Relation unter den Erwerbstätigen (19 % Ende April 1980). Dies entspricht durchaus dem Befund, daß Angestellte eine im Niveau niedrigere Arbeitslosenquote haben (s.o.). Die Arbeitslosigkeit des Büropersonals steigt aber - bezogen auf alle Angestellten - höher, als es deren Anteil unter den Erwerbstätigen erwarten läßt. Diese ungleichgewichtige Entwicklung geht vor allem zulasten der Frauen unter Angehörigen von Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen: Die Frauenquote bleibt in den 70er Jahren weitgehend konstant (51 % bis 55 %); unter den Arbeitslosen des Berufsabschnitts steigt die Frauenquote dagegen dramatisch an (von ca. 60 % auf 75 % und mehr) (vgl. Anhang Tabelle 11). Auch dies entspricht dem allgemeinen Trend der Arbeitslosigkeit: überdurchschnittliche und zunehmende Beteiligung der Frauen. Es sei nochmals betont, daß in die Analyse nur registrierte Arbeitslose einbezogen werden. Die Entmutigung von Frauen - angesichts der gesunkenen Chancen - überhaupt noch am Erwerbsleben teilzunehmen, das heißt, ihre verstärkte Abwanderung in die "Stille Reserve" wird hierbei gar nicht berücksichtigt.

Analysiert man die Arbeitslosen nach ihrer beruflichen Qualifikation - dazu zählen Abschlüsse in entsprechenden Zweigen des Bildungswesens, aber auch betriebliche Ausbildung (Anlernung) -, zeigt sich, daß der Arbeitslosigkeit eine Selektion zugrunde liegt. So haben Arbeitslose 1982 - verglichen mit allen Erwerbstätigen - einen deutlich geringeren Anteil an beruflich Qualifizierten (48.2 % gegenüber 69.8 %). Das gilt in der Tendenz - wenn auch auf anderem Niveau - für Angehörige in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen gleichermaßen (57.2 % gegenüber 82.1 %).

Der Verlauf der Arbeitslosigkeit zeigt seit 1974 - nach Altersgruppen differenziert - eine im Trend zunächst steigende Betroffenheit unter älteren Arbeitnehmern, die in den 80er Jahren freilich wieder abnimmt (vgl. Anhang Tabelle 12). Ende Mai 1974 lag der Anteil der 50- bis 60jährigen unter allen Arbeitslosen bei 13.9 Prozent (entsprechend definierte Angestellte: 12.8 %). 1980 sind zum gleichen Zeitpunkt 20.5 Prozent aller Arbeitslosen zwischen 50 und 60 Jahre alt (Angestellte: 18.5 %). Unter jüngeren Arbeitslosen - sie sind bis 25 Jahre alt - zeigt sich ein anderer Verlauf: Zunahme bis 1977 (Angestellte: 1976). Bis 1980 war die Beteiligung der Jüngeren an der Arbeitslosigkeit - relativ gesehen - rückläufig. Unter den jüngeren Angestellten liegt der Wert im Mai 1980 (19.3 %) deutlich unter dem von 1974 (24.1 %). Diese positive Entwicklung ist unter allen Arbeitslosen entsprechenden Alters nicht so ausgeprägt (1974: 23.5 %, 1980: 23.3 %).



Danach haben sich die Verhältnisse wieder umgekehrt. 1983 stehen die 50- bis 60jährigen anteilmäßig unter den Arbeitslosen wieder besser da: 15.1 % (Angestellte 12.0 %). Die bis 25jährigen stellen dagegen ein besonders starkes Kontingent der Arbeitslosen: 29.1 % (Angestellte 25.8 %). Der erneute Anstieg unter den Jüngeren erklärt sich mit dem Zustrom der geburtenstarken Jahrgänge ins Erwerbsleben.

3.3.4 Rationalisierung und Arbeitslosigkeit

Die Wirkung von Selektionsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt ist mit den Indikatoren geschlechts- und altersspezifische Beteiligung sowie berufliche Qualifikation zwar immer noch fraglich - wie Brinkmann und Egle ausdrücklich betonen.³⁹⁾ Dennoch widersprechen sie auch nicht der Vermutung, daß die Betriebe die hohe, andauernde Arbeitslosigkeit genutzt haben, um die Belegschaften - zumindest im Angestelltenbereich - nach Leistungskriterien zu sortieren.⁴⁰⁾

Ein Überblick über die Gruppen mit besonderer Betroffenheit an Arbeitslosigkeit macht deutlich, daß nicht nur konjunkturelle Gründe für das Ausmaß der Unterbeschäftigung herangezogen werden können. Auch die Rationalisierung spielt eine Rolle. Die technische Entwicklung zielt auf die Vernichtung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen weibliche, gering qualifizierte oder (zeitweise) ältere Büroangestellte dominieren. Besonders gefährdet sind Arbeitnehmer, bei denen diese Merkmale kumulieren. Unter diesen Gruppen ist ebenfalls eine überdurchschnittliche bzw. zunehmende Arbeitslosigkeit zu beobachten.

Die Entwicklungslinien weisen in die gleiche Richtung. Die Verknüpfung der Trends kann allerdings nur eine plausible These begründen: Rationalisierung führt zum Anstieg der Arbeitslosigkeit, wenn die wirtschaftliche Entwicklung nicht mehr kompensierend wirkt. Diese These widerspricht auf den ersten Blick der zu Anfang des Kapitels getroffenen Annahme, daß die Freisetzungseffekte unter Büroangestellten von der Wirtschaft aufgefangen werden konnten. Diese Annahme muß ergänzt werden: Es gibt offenbar Randgruppen (s.o.) von Büroangestellten, bei denen die Kompensation nicht ganz oder erst nach einer gewissen Frist greift. Diese Randgruppen tauchen als Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt auf.

3.4 Die berufliche Mobilität von Angestellten

Anlaß für die berufliche Mobilität von Arbeitnehmern kann das Bedürfnis sein, sich zu verbessern. Seit Mitte der 70er Jahre tritt verstärkt der Zwang hinzu, nach dem Verlust des Arbeitsplatzes ein neues Aufgabenfeld zu suchen. Die Mobilität umfaßt eine Reihe sehr unterschiedlicher Formen: Wechsel des Berufsstatus, der Tätigkeit oder der Berufsgruppe, des Betriebes oder des Wohnortes. Zur beruflichen Mobilität zählen auch Veränderungen in der betrieblichen Hierarchie (vgl. 2.3).

3.4.1 Statuswechsel von Angestellten

In einer breitangelegten, empirischen Untersuchung haben das IAB und das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 1979 den Statuswechsel von Erwerbstätigen seit 1970 bzw. im Jahr des Berufsbeginns nach 1970 erforscht.⁴¹⁾ Der Ausschluß von Arbeitslosen (registrierte und "Stille Reserve") und Rentnern bzw. Pensionären mag aus methodischen Gründen sinnvoll erscheinen - vor allem im Sinne einer klaren Abgrenzung des Personenkreises. Es wird aber auch deutlich, daß nicht der gesamte Umfang des Statuswechsels erfaßt ist.

Etwa jeder vierte Erwerbstätige (26 %) hat in den zehn Jahren mindestens einmal einen anderen arbeits- und sozialrechtlichen Status angenommen. Am relativ häufigsten ist dieser Wechsel bei 1970 schon berufstätigen Arbeitern (17 %) zu beobachten.⁴²⁾ Es folgen Selbständige mit 11 Prozent Abwanderern, Angestellte (10 %) und Beamte (8 %).

Im folgenden interessieren besonders die Bewegungen zur oder weg von der Angestelltenschaft. Die ehemaligen Angestellten stellen 1979 zu etwa 5 Prozentpunkten Selbständige, Arbeiter (3 %) und Beamte (2 %). Drei von vier der Angestellten von 1979 haben ihren Status beibehalten. Die Zuwanderer kommen vorwiegend aus der Arbeiterschaft (11 % aller Angestellten von 1979). Nur ganz selten waren sie früher Beamte oder Selbständige (jeweils 1 %) - der Rest (12 %) macht über seine frühere Berufstätigkeit keine Angaben.

Insgesamt betrachtet hat die Angestelltenschaft fast dreimal (2.76) mehr Zu- als Abwanderer zu verzeichnen (Beamte: 2.97; Selbständige: 3.22 und Arbeiter: 0.75). Die absoluten Zahlen der Wanderungssalden geben Aufschluß über die beschäftigungspolitische Bedeutung der Bewegungen. An diesen Daten gemessen ist der Transfer in der Angestelltenschaft am wichtigsten. Sie hat einen positiven Saldo von ca. 1.3 Mill. (Selbständige: + 0.6 Mill.; Beamte: + 0.25 Mill. und Arbeiter: - 0.4 Mill.).

Nimmt man den Statuswechsel als Anzeichen für die Attraktivität der neugewählten Gruppe, schneiden die Angestellten günstig ab. Da der Wechsel aber nicht immer vom freien Willen der Wanderer abhängt oder durch Barrieren verbaut sein kann (z.B. spielt das Einkommen eine Rolle, wenn man selbständig werden will), gilt die Attraktivität der neuen Statusgruppe als Motiv für den Übertritt nur mit Einschränkungen. Unter den Arbeitern, die in den zehn Jahren Angestellte wurden, deuten einige Anzeichen darauf hin, daß der Wechsel schrittweise vorgenommen wurde. Arbeiter, die in der Hierarchie schon aufgestiegen waren (Vorarbeiter, Meister) und Absolventen von berufsbildenden Schulen oberhalb der normalen Berufsschule (Fachschule usw.), haben überdurchschnittlich hohe Übergangsquoten.

Unter den Beweggründen von Arbeitnehmern, die den umgekehrten Weg gehen - ehemalige Angestellte, die Arbeiter werden - spielt die Stellung in der Angestelltenhierarchie eine wichtige Rolle: 80 Prozent dieser Wanderungsgruppe waren ehemals "Angestellte in einfacher Stellung".⁴³⁾ Hofbauer berichtet, daß es sich hierbei zu großen Teilen um Rückwanderer handeln muß: Knapp die Hälfte der zur Arbeiterschaft abgewanderten Angestellten hat eine Facharbeiter- bzw. keine Ausbildung. Ein anderer Abwanderertypus - aber auch eine Art von Rückkehrern - bilden Angestellte, die sich innerhalb des Beobachtungszeitraums selbständig machen. Aus dieser Gruppe stammen zwei von fünf von ehemaligen Selbständigen ab. Häufig

bleiben die (selbständigen) ehemaligen Angestellten auch in ihrer erlernten Profession. Oft genannte Berufe: Architekt/Bauingenieur, Handelsvertreter/Versicherungskaufmann, Gastwirt/Hotelier.

Der Wechsel in einen anderen Berufsstatus ist - selbst in der Krise - nicht an der Tagesordnung. Er wird von großen Teilen der Arbeitnehmerschaft sicherlich noch als radikaler Schwenk empfunden - es sei denn, man ist arbeitslos.⁴⁴⁾

3.4.2 Wechsel der Tätigkeit oder des Berufs

Häufiger zu beobachten als der Statuswechsel sind - tatsächliche oder antizipierte - Veränderungen in der ausgeübten Tätigkeit bzw. dem erlernten Beruf. Der Wandel ist weniger radikal und auch einfacher zu bewerkstelligen. Die verfügbaren Daten gestatten nicht in allen Fällen eine Konzentration der Analyse auf Angestellte.

Im ursprünglich erlernten Beruf waren 1972/73 noch 58 Prozent aller Arbeitnehmer, aber zwei von drei Angestellten tätig.⁴⁵⁾ Wechsel ist - zumindest unter Angestellten - nicht die Regel. Dies verwundert nicht, denn für Arbeitnehmer dürfte erst die Bedrohung des Arbeitsplatzes ein wichtiges Motiv sein, eine umfassende berufliche Veränderung ins Auge zu fassen. Zumindest in der Arbeitsmarktkrise scheint diese Einstellung plausibel. Steht die Konjunktur dagegen günstiger, mag auch das Bedürfnis nach finanzieller Verbesserung an Gewicht gewinnen.

Brinkmann zitiert eine Reihe von Studien, in denen die Mobilitätsbereitschaft von Beschäftigten und Arbeitslosen untersucht werden.⁴⁶⁾ Der Wechsel der Tätigkeit wird von den jeweiligen Gruppen mit Mehrheit "in Kauf genommen" - besonders kompromißbereit sind die langfristig Arbeitslosen. Betrachtet man die Berufskarrieren von wieder ins Arbeitsleben eingegliederten Arbeitslosen, wird deutlich, daß die antizipierten Kompromisse

in der Realität auch eingegangen werden mußten.⁴⁷⁾ Infratest ermittelt, daß die Hälfte der wieder Eingegliederten vor Beginn der Arbeitslosigkeit im ursprünglich erlernten Beruf tätig war; nach Beendigung der Arbeitslosigkeit waren es nur noch 38 Prozent. Dequalifizierung (22 %), geringeres Einkommen (26 %) und begrenzte Verwertbarkeit von Kenntnissen und Fertigkeiten (35 %) geben die Richtung an, in der die Kompromisse erzwungen werden. Insbesondere Dequalifizierung beim Wiedereintritt ins Berufsleben mindert künftige Chancen und hat - kann sie nicht ausgeglichen werden - versicherungsrechtliche Spätfolgen (vgl. 1.1.3).

Etwa jeder zweite wieder eingegliederte Arbeitslose wechselt die Berufsgruppe.⁴⁸⁾ Arbeitslosigkeit ist demnach ein Motor für erhebliche Umschichtungen unter den Berufstätigen - häufig jedoch verbunden mit beruflichen Abstiegtendenzen. Die Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit war für Angestellte bis zum Beginn der Wirtschaftskrise 1974/75 noch relativ gering (vgl. 3.3.3). Mittlerweile dürften - wegen des hohen jährlichen Umschlags an Beschäftigungsverhältnissen aus der Arbeitslosigkeit - auch immer mehr Angestellte diese Erfahrung gesammelt haben. Entsprechend mußte auch unter ihnen die Zahl der Wechsler von Tätigkeit und Beruf angestiegen sein.⁴⁹⁾

3.4.3 Betriebswechsel

Betriebswechsel kommt für Arbeitnehmer in Betracht, die ihre Aufstiegschancen oder Beschäftigungsmöglichkeiten als unakzeptabel schlecht einschätzen oder wegen Entlassung einen neuen Arbeitsplatz suchen müssen.

In der bereits zitierten Infratest-Erhebung von 1977/78 sind 71 Prozent der befragten Angestellten schon bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt gewesen.⁵⁰⁾ Die große Mehrheit der Betriebswechsler hat die alte Stelle aus eigenem Antrieb gekündigt (77 %). Fast genauso viele befragte Wechsler stufen den neuen Arbeitsplatz besser als ihren alten ein; nur eine kleine

Minderheit (7 %) gesteht ein, daß Verschlechterungen in Kauf genommen werden mußten und jeder Fünfte meint, die neue Stelle sei gleichwertig. Man muß allerdings in Rechnung stellen, daß Betriebswechsler - wenn sie aus eigenem Antrieb und ohne Zwang der Betriebsleitung ihren alten Arbeitsplatz aufgegeben haben - auf psychologische Schwierigkeiten stoßen, die neue Stellung schlechter als die alte zu bewerten. Unter dieser Voraussetzung betrachtet, ist der Betriebswechsel sicher nicht in allen angegebenen Fällen mit fühlbaren Verbesserungen der Arbeitssituation verbunden.

Daß die Kündigung aus eigenem Antrieb - die mit Abstand dominierende Einleitung des Betriebswechsels - tatsächlich in dem angegebenen Umfang aus eigenem, nicht durch betriebliche Umstände beeinflussten Willen der Angestellten beruht, muß ebenfalls in Zweifel gezogen werden. Unter den von Infratest im gleichen Zeitraum befragten Arbeitslosen nennt nur knapp jeder zweite (46 %) eigene Motive für die Kündigung.

3.4.4 Ortswechsel

Vor allem in den 50er Jahren erlebte die Bundesrepublik eine Binnenwanderung in großem Stil. Krieg und Vertreibung hatten eine starke Konzentration von Bevölkerungsteilen in den Randzonen der neuen Republik zur Folge. Der wirtschaftliche Aufbau in den 50er Jahren setzte Verteilungsbewegungen in Gang, die bis 1961 noch durch Zuwanderer aus der DDR gespeist wurden. Bis heute gibt es eine stetige Binnenwanderung, die aber nicht den Umfang der früheren Jahre der Republik erreicht. Ziele sind vor allem die Ballungszentren im süddeutschen Raum (Rhein- Main-Gebiet, Stuttgart und Umgebung).⁵¹⁾

Auch in Zukunft wird die Bevölkerungsbewegung nicht zum Stillstand kommen können. Ein Überblick über die zu erwartende regionale Verteilung von Erwerbspersonen und Arbeitsplätzen legt diese Vermutung nahe: Einer relativ starken Zunahme der Zahl von Erwerbspersonen in industriefernen, ländlichen

Regionen wird vor Ort kein entsprechender Zuwachs von Arbeitsplätzen gegenüberstehen; einige Ballungszentren - vor allem im Westen und Süden - haben dagegen in Zukunft mehr Arbeitsplätze als Erwerbstätige aufzuweisen.⁵²⁾ Der gesamtstaatlichen Raumordnungspolitik - Verbesserung der Infrastruktur in ländlichen Gebieten, Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze durch Industriearbeitsplätze - ist bislang nur begrenzt Erfolg beschieden. Selbst in Zeiten guter Konjunktur wurde in chronisch strukturschwachen Regionen keine Vollbeschäftigung erreicht. Die 1974/75 beginnende Wirtschaftskrise offenbarte darüber hinaus, daß die mit öffentlichen Mitteln geförderten Arbeitsplätze in industriellen Randzonen keinen dauerhaften Bestand hatten. Es handelte sich häufig nur um verlängerte Werkbänke, die der konjunkturell gestiegenen Nachfrage begegnen sollten: In der Krise zogen sich die Unternehmen aus der Peripherie zurück ins Zentrum.

Das Einkommensgefälle zwischen Ballungszentren und Randzonen zeigt als Steuerungsinstrument nur begrenzte Wirkung. Ähnliches gilt für staatliche Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik, zum Beispiel das Arbeitsförderungsgesetz (AFG): Die angebotenen Mobilitätsanreize werden nur unzureichend wahrgenommen.⁵³⁾

Gegenwärtig weist die regionale Verteilung der Arbeitslosenquoten beträchtliche Schwankungen auf. Auf Dauer ist auch hier keine Abhilfe zu erwarten. Die bereits zitierten Untersuchungen zur Mobilitätsbereitschaft legen den Schluß nahe, daß auch von Arbeitslosen eher Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen in Kauf genommen werden und weniger ein regionaler Wechsel in Betracht kommt.⁵⁴⁾ Soweit Beweglichkeit als Reaktion auf Defizite des lokalen Arbeitsplatzangebots angestrebt wird, handelt es sich eher um innerregionale Mobilität ("weiterer Arbeitsweg") als um überregionale Veränderungen ("Umzug").

Eine Reihe guter Gründe sprechen für dieses relativ immobile Verhalten der Arbeitskräfte: Die Bedeutung fester, dauerhafter sozialer Beziehungen für die Identität der Individuen, Probleme für die Ausbildung der Kinder bei häufigem Ortswechsel und nicht zuletzt die verteilungspolitisch gepriesene Wirkung des Erwerbs von Wohneigentum. Nach wie vor ist indessen ungeklärt, wie diese individuellen Bedürfnisse nach Seßhaftigkeit mit der davon abweichenden Standort- und Investitionspolitik der führenden Industrieunternehmen in Einklang gebracht werden können. Ein Schritt in diese Richtung sind jüngere Bestrebungen, die Attraktivität der Ballungszentren - insbesondere im Wohnungsbereich und bei der Versorgung mit sozialer Infrastruktur (Kommunikation, Freizeit) - zu erhöhen.

Zusammenfassend kann man feststellen, daß der rapide Anstieg der Angestelltenzahl einstweilen gebremst ist. Mangelndes Wirtschaftswachstum und Arbeitsplatzvernichtung durch Rationalisierung sind die ausschlaggebenden Faktoren. Auch die Büroangestellten sind auf breiter Front von der Arbeitslosigkeit betroffen - unter ihnen die Frauen besonders. Insgesamt gesehen ist das Instrumentarium der Arbeitsmarktforschung zu ungenau, um die Perspektiven einzelner Berufsgruppen zu präzisieren. Globale Analysen lassen freilich für lange Zeit eine angespannte Arbeitsmarktlage erwarten. Mobilität schützt die Arbeitnehmer insgesamt nicht vor Arbeitslosigkeit.

Teil B:

Tarifparteien und Staat:

Kompetenzen bei der Regelung industrieller Beziehungen

4. Wirtschaftspolitik und organisatorische Verfassung
der Tarifparteien

Die Richtlinien der Wirtschaftspolitik festzulegen, ist eine unbestrittene Aufgabe der Regierung. Welche Strategie sie wählt, ist sowohl von der politischen Verfassung als auch von den aktuellen Machtverhältnissen im Staat abhängig. Da Regierungen wiedergewählt werden wollen, kann man unterstellen, daß sie weniger theoretisch reine wirtschaftspolitische Prinzipien vertreten, sondern vor allem an erfolgreichen Konzepten interessiert sind. Erfolge lassen sich messen: zum Beispiel am erreichten Wohlstand, an der Beschäftigungslage der Bevölkerung, an den Entwicklungschancen der Volkswirtschaft im internationalen Vergleich.

Der Erfolg der Wirtschaftspolitik ist aber nicht ausschließlich von der Wahl der angemessenen Strategie seitens der Regierung und der sie tragenden gesellschaftlichen Gruppen abhängig. Auch die Auseinandersetzungen der Tarifparteien um Löhne und Arbeitsbedingungen entscheiden mit über die Entwicklung der Volkswirtschaft.

Im historischen Vergleich der Weimarer Republik mit der Bundesrepublik werden diese beiden Fragestellungen aufgegriffen, da im politischen System der Bundesrepublik sowohl die strategischen Entscheidungen in der Wirtschaftspolitik als auch die Beziehungen des Staates zu den Tarifparteien mehr oder weniger direkt als Reaktion auf Weimar bzw. das Versagen der ersten deutschen Republik in diesen Problemkreisen interpretiert werden können: staatliche Interventionen in der Wirtschaftskrise und Autonomie der Tarifparteien bei der vertraglichen Regelung industrieller Beziehungen.

4.1 Grundzüge der Wirtschaftspolitik: Die Alternative von passiver und aktiver Steuerung

4.1.1 Wirtschaftspolitik: Eine Domäne staatlichen Handelns

Die Verpflichtung des Staates, über seine Funktionen als Wirtschaftssubjekt und Normierungsinstanz hinaus, sich umfassend an der Gestaltung der Volkswirtschaft zu beteiligen, ist im republikanischen Deutschland erst seit 1967 gesetzlich begründet.¹⁾

Reichs- und Bundesbank sowie die Finanzbehörden waren bis zu diesem Zeitpunkt vorwiegend an der Stabilität der Währung interessiert. Präventive Wirtschaftspolitik des Staates galt - von Einzelmaßnahmen abgesehen - als nicht systemkonform oder war historisch diskreditiert.²⁾ Die Beschränkung staatlicher Lenkung auf Methoden der Geld- und Kreditpolitik bedeutet jedoch keineswegs, daß dem Staat eine wirtschaftspolitische Konzeption fehlte: Im Vordergrund standen ordnungspolitische Aufgaben. Dem Staat kam die Rolle des Wächters zu, der dafür sorgte, daß die Marktkräfte sich weitgehend frei entfalten konnten und nur durch eine Reihe von sozialen Schutzgesetzen locker begrenzt waren (vgl. Kapitel 5 und 6).³⁾

Die vorgebliche Neutralität begünstigte einzelne und Gruppen, die auf dem Markt Macht besaßen oder sich diese verschaffen konnten. Der Staat erfuhr diese Wirkung seiner angeblich neutralen Stellung auf die faktische Machtverteilung immer dann, wenn er sich - angesichts anhaltender und bedrohlicher Marktungleichgewichte - genötigt sah, vom Pfad der Tugend abzuweichen und Krisenbewältigung zu betreiben. Brüning und Erhard scheiterten - an unterschiedlichen Aufgaben -, weil ihnen die Instrumente zur umfassenden staatlichen Intervention gleichermaßen fehlten wie die Überzeugung, diese auch anzuwenden, wenn sie ihnen zur Verfügung gestanden hätten.⁴⁾

Wirtschaftspolitik - auch in ihrem scheinbar neutralen Gewand - ist immer eine Entscheidung darüber, welchen gesellschaftlichen Interessen Vorrang vor anderen gewährt wird. Mit dem Stabilitätsgesetz von 1967 ist dem Staat zumindest die legale Handhabe gegeben, aktiv in der Wirtschaft zu intervenieren, um:

- die Stabilität des Preisniveaus,
- einen hohen Beschäftigungsstand,
- das außenwirtschaftliche Gleichgewicht und
- angemessenes Wachstum

zu garantieren.⁵⁾

Die wirtschaftliche Entwicklung ist damit nicht mehr an ein theoretisches Credo des Staates gebunden, sondern - von der jeweiligen parlamentarischen Opposition - politisch quasi einklagbar - in Wahlen.

Wichtigste Bestimmungen des Gesetzes sind die Verpflichtung des Staates zur wirtschaftspolitischen Absichtserklärung (Jahreswirtschaftsbericht), die mittelfristige Finanzplanung sowie eine Reihe global orientierter Konjunkturinstrumente (vgl. 4.1.3). Ergänzt wird das beschäftigungswirksame Instrumentarium durch das Arbeitsförderungsgesetz von 1969 (vgl. Kapitel 6).

Die verschiedenen wirtschaftspolitischen Gesetze der Großen Koalition allein bilden noch lange keine Garantie dafür, daß die staatlichen Interventionen quasi automatisch oder gar in festgelegten Richtungen erfolgen müssen. Seit Beginn der Wirtschaftskrise von 1974 wird insbesondere von den Gewerkschaften und ihnen nahestehenden Wissenschaftlern Kritik an der staatlichen Wirtschaftspolitik geäußert.⁶⁾ Es hat sich erwiesen, daß Auswahl und Dosierung der Maßnahmen ausreichende Spielräume lassen, die einen politischen Willen deutlich machen.

Die strategische Entscheidung der mit einer ökonomischen Krise konfrontierten staatlichen Wirtschaftspolitik, prozyklisch oder antizyklisch zu reagieren (vgl. 4.1.2 und 4.1.3), bestimmt das Ausmaß, aber nicht unbedingt die Dauer des Beschäftigungseinbruchs. Die Bedeutung des wirtschaftstheoretischen Bezugsrahmens für die Strategie staatlichen Handelns wurde schon angedeutet. Mit dem Ausbruch ökonomischer Krisen verliert die Auseinandersetzung um die angemessene Wirtschaftstheorie ihre akademische Qualität: Der Bestand des politischen Systems steht auf dem Spiel.

Wird eine Krise als nötige Selbstreinigung des kapitalistischen Systems interpretiert, ist eine prozyklische Wirtschaftspolitik fast selbstverständlich.⁷⁾ Wird dagegen der im Krisenverlauf auftretende große Beschäftigungseinbruch als ernste Bedrohung der Massenloyalität aufgefaßt, ist die Intervention des Staates geboten. In diesem Fall stellt sich die Frage nach den Krisenursachen. Zwei prominente, keineswegs alternativ zu verstehende Erklärungsmuster sind von der Wissenschaft entwickelt worden: Die These von der Überproduktion und die von der Unterkonsumtion.⁸⁾

Die angemessene Interpretation der Krisenursachen ist bestimmend für die Schwerpunkte der Interventionsmaßnahmen des Staates: Beeinflußung der Investitionsneigung oder Verbesserung der Massenkaufkraft. Die fälligen Entscheidungen bereiten dem politischen System aber nicht nur technokratische Schwierigkeiten. Die staatlichen Interventionen orientieren sich auch an der Akzeptanz durch dominierende gesellschaftliche Gruppen. Wenn sich die Thesen von der Überproduktion oder der Unterkonsumtion in der Realität zwar eher ergänzen als widersprechen, so werden doch die staatlichen Interventionsmaßnahmen an den verteilungspolitischen Konsequenzen ausgerichtet und unter den Bedingungen politischer Opportunität getroffen.

4.1.2 Krisenbewältigung in der Weimarer Republik: Die Selbstreinigungskräfte des Marktes versagen

Ein ständig - nicht nur in den Inflationsjahren - präsent Problem der Wirtschaftspolitik in der Weimarer Republik war die Geldwertstabilität. Vor allem zwei Faktoren sind dafür verantwortlich: die hohe Abhängigkeit der deutschen Wirtschaft von ausländischen Krediten und die lange Zeit ungeklärte Frage der Reparationsleistungen.

Krieg und Inflation hatten eine Überalterung der deutschen Industrie zur Folge, die ab Mitte der 20er Jahre modernisiert wurde. Der Kreditbedarf war immens und konnte ohne ausländische Unterstützung nicht gedeckt werden.⁹⁾ Der ursprüngliche Plan, die Reparationen aus der Produktion - mit Industriewaren - aufzubringen, scheiterte am Votum der französischen Industrie. Deren Interessen trafen sich mit denen der Pariser Regierungen, die mit den deutschen Kontributionen ihre eigenen Schulden gegenüber England und den USA zu decken gedachten.¹⁰⁾

Die Lösung der beiden deutschen Probleme - Kreditbedarf und Reparationen - hätte eine Exportoffensive erfordert, die durch entsprechenden Konsumverzicht abzusichern gewesen wäre. Ohne einen allgemeinen nationalen Konsens war diese Strategie jedoch nicht praktikabel. Dieser Konsens hätte auf zwei politischen Säulen ruhen müssen: der Anerkennung der Kriegsschuld und einem weitgehenden sozialen Frieden. Keine Regierung der Weimarer Republik konnte diesen Konsens je erreichen.¹¹⁾ Damit fehlten insbesondere die innenpolitischen Voraussetzungen, die das zentrale wirtschaftspolitische Problem - die Geldwertstabilität - einer Lösung hätten näher bringen können. Jede Regierung versuchte - mit unterschiedlichem Erfolg - die Kreditfähigkeit des Reiches zu erhalten und die Reparationsforderungen zu drücken. Mit der zunehmenden Gefährdung des internationalen Kreditsystems ab 1929/30 war daher die wirtschaftspolitische Basis der Republik ernsthaft bedroht.

Als Wege aus der Krise boten sich zwei unterschiedliche wirtschaftspolitische Strategien an:

- Gesundshrumpfen des Marktes. Das Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und den Gütermärkten pendelt sich auf niedrigerem Niveau ein. Auf der Produzentenseite überlebt eine kleinere, aber leistungsfähigere Zahl von Unternehmen. Auf der Arbeitnehmerseite gibt es zunächst eine wachsende Zahl von Erwerbslosen, aber auch einen Nachfragestau. Der zurückgehaltene Konsum kann eine, wieder im Aufwind befindliche Wirtschaft weiter beleben. Die niedrigeren Güterpreise wirken sich positiv auf den Export aus. Zwei Bedingungen müssen allerdings erfüllt: Die Kreditfähigkeit und die Stabilität des politischen Systems müssen gewährleistet sein. Beide Bedingungen konnte die Republik unter den Regierungen Brünnings nicht erfüllen. Außerdem war unklar, wie sich auf den desolaten Weltmärkten die Auslandsnachfrage entwickeln würde.

- Nachfragestimulierung. Eine spürbare Verbesserung der Massenkaufkraft wirkt sich belebend auf die Wirtschaft aus. Anstoß kann eine verstärkte Nachfrage des Staates nach Gütern und Dienstleistungen sein. Die erhöhte Verschuldung des Staates wird in späteren Zeiten durch das dann höhere Steueraufkommen wieder abgebaut. Diese Lösung hätte eine positive Einstellung der Parteien des Regierungslagers zu den Reparationsleistungen erfordert. Nur die glaubhafte Zahlungsbereitschaft hätte - bei größerer Verschuldung des Staates - die Kreditwürdigkeit des Reiches erhalten können. Gegen eine höhere Verschuldung des Staates wurde - von unterschiedlichen politischen Richtungen - auch aus Angst vor einer erneuten Inflation opponiert. Hier trafen sich bürgerliche Politiker mit Teilen der Sozialdemokratie (Naphtali, vgl. 6.1.2).

Die Wirtschaftspolitik der Nachfragestimulierung wurde von den Brüning'schen Regierungen nicht verfolgt. Es mangelte jedoch nicht an Anregungen, diesen Weg aus der Krise einzuschlagen. Die preußische Regierung wie auch der ADGB schlugen konjunkturfördernde Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vor.¹²⁾ Aus machtpolitischen Gründen fanden die Initiativen des sozialistischen Lagers keine Unterstützung durch die Reichsregierung. Um die gefährdete Kreditwürdigkeit zu erhalten, verfolgte Brüning eine deflationäre Haushaltspolitik. Stärkere Verschuldung des Staates verbot sich in dieser Logik. Die Intensivierung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen scheiterte an der Durchsetzungsfähigkeit partikulärer Interessen der Landwirtschaft, die im übrigen auch die Exportpolitik des Reiches bedrohten.¹³⁾ Nachfragestimulierung entsprach auch nicht den Interessen einer weiteren Stütze des Regierungslagers: der Produktionsgüterindustrie. Kurzfristige Gewinnerwartungen ließen sich unter den Bedingungen des vollen Arbeitsmarktes und der von der Regierung betriebenen Lohnsenkungen verwirklichen. Zudem versprachen die Konzentrationsbewegungen in der Krise eine Machterweiterung.

Ein weiteres Hindernis für die Ankurbelung der Wirtschaft über verstärkten - auch privaten - Konsum war die Einstellung der nationalen Kreise zur Reparationsfrage. Das Bestreben der Regierung war darauf gerichtet, den Gläubigerländern die Unmöglichkeit zu demonstrieren, Forderungen - auch nur teilweise - realisieren zu können. Die Stabilisierung der Binnenkonjunktur über die Anhebung des privaten Konsums hätte diese Politik der Nationalisten jedes vernünftigen Argumentes gegenüber dem Ausland beraubt.

Konjunkturbelebung über im großen Stil betriebene Investitionsförderung war als Strategie noch nicht bekannt. Dieser Weg wäre - aus mehreren Gründen - noch weniger erfolgversprechend gewesen, als er es in den 70er Jahren war. Die staatliche Politik der drastischen Senkung von Massenkaufkraft (Senkung der Löhne und Sozialleistungen sowie relative Erhöhung der

Preise für landwirtschaftliche Erzeugnisse) schuf keine günstigen Voraussetzungen für Investitionen - zumindest in der Verbrauchsgüterindustrie. Produktionsgüter - ein mögliches Ziel für Investitionshilfen - waren aber - wenn schon nicht im Inland - auf den Auslandsmärkten wegen der weltweiten Krise kaum absetzbar.

Bei der gegebenen Mächtekonstellation trieb das finanzpolitische Credo der sparsamen Haushaltsführung die Wirtschaft immer tiefer in die Krise. Reduzierte Steuereinnahmen erzwangen stärkere Einschränkungen der staatlichen Leistungen - im Beschäftigungssektor und der Arbeitslosenversicherung (vgl. 6.1). Die sprunghaft ansteigende Zahl von Arbeitslosen radikalisierte die politische Szene, da sich in Gestalt der NSDAP eine handlungsfähige Organisation anbot, mit der die Unzufriedenheit kanalisiert werden konnte. Der politische Radikalismus belastete einerseits die Kreditfähigkeit des Reiches wie er andererseits die ohnehin schmale parlamentarische Basis der Regierung von Wahl zu Wahl weiter verengte. Die kurzfristig orientierte Kalkulation der politischen Führung, mit der Befriedigung widersprüchlicher Interessen dominanter gesellschaftlicher Gruppen eine Zeitlang über die Runden zu kommen - bis sich die wirtschaftliche Lage wieder verbesserte -, trug den Kern des Scheiterns in sich. Diese Politik baute auf Kräften, die an der Erhaltung der Republik nur so lange interessiert waren, als sie ihre partikularen Bedürfnisse durchsetzen konnten.

4.1.3 Wirtschaftspolitik in der Bundesrepublik: Die Globalsteuerung versagt

Ähnlich wie in der Weimarer Republik waren die ersten beiden Dekaden in der Bundesrepublik von großer Zurückhaltung des Staates in puncto Interventionsmaßnahmen geprägt. Das wirtschaftspolitische Aktionsfeld des Staates beschränkte sich auf Währungsstabilität und Inflationsbekämpfung.¹⁴⁾ Träger dieser Politik waren die - weitgehend unabhängige - Bundesbank und die Finanzbehörden.

Die Entwicklung der außenwirtschaftlichen Bilanzen und des Arbeitsmarktes verlief beruhigend, so daß auch die mit jedem neuen Konjunkturzyklus sinkende Wachstumsrate des Bruttosozialprodukts zunächst keinen Anlaß für besondere staatliche Aktivitäten bot.¹⁵⁾ Allerdings sind auch für die 50er und 60er Jahre negative Korrelationen zwischen der Zunahme des BSP und der Arbeitslosenrate zu beobachten. Anders verlief die Entwicklung der Geldwertstabilität: Sie gerät seit Beginn der 60er Jahre zunehmend außer Kontrolle.¹⁶⁾

Die 1967 per Gesetz definierten Stabilitätsziele (vgl. 4.1.1) konnten auch in den ersten beiden Jahrzehnten der Republik nicht alle gleichzeitig erreicht werden. Ungeachtet der technokratischen Hoffnungen bei der Festlegung der Instrumente zur globalen Konjunktursteuerung haben sich die Widersprüche zwischen den wirtschaftspolitischen Stabilitätszielen seit Ende der 60er Jahre verschärft.¹⁷⁾ Daß die Globalsteuerung versagt, wird insbesondere von den Gewerkschaften und ihnen nahestehenden Wissenschaftlern beklagt.¹⁸⁾ Die Kritik richtet sich vor allem gegen die dauerhafte Arbeitslosigkeit bei anhaltend hohen Inflationsraten: Zwei für die Arbeitnehmer unverzichtbar wichtige Stabilitätsziele (Vollbeschäftigung und Geldwertstabilität) wurden trotz einer Fülle globaler Interventionen des Staates nicht erreicht. Ob die von den Gewerkschaften geforderten Kursänderungen eine stabilere Wirtschaftsentwicklung garantieren können, steht auf einem anderen Blatt (vgl. Kapitel 7): In diesem Kapitel geht es vor allem um die Ursachen für die verschärften Instabilitäten des ökonomischen Systems.

Kock u.a. führen fünf komplexe Bereiche an, die eine global steuernde Wirtschaftspolitik des Staates systematisch konterkarieren:

- Die internationale Verflechtung der Volkswirtschaften läßt keinen nationalen Alleingang etwa bei der Stabilisierung des Preisniveaus zu.¹⁹⁾
- Die faktisch prozyklische Wirtschaftspolitik wird - soweit sie nicht bewußt betrieben wird - auf verzögernde Handlungs- und Wirkungsprozesse (recognition-, decision-, administrative lag) zurückgeführt; soweit die prozyklische Politik bewußt intendiert wird, unterstellt die Kritik eine an kurzfristiger politischer Opportunität orientierte Einstellung der Handelnden insbesondere auf kommunaler Ebene.²⁰⁾
- Disproportionale Entwicklungen in einzelnen Branchen stellen die Globalsteuerung vor ein prinzipielles Dilemma: Maßnahmen, die der einen Branche nützen, schaden einer anderen.²¹⁾
- In diesem Zusammenhang spielt die Vermachtung der Märkte eine entscheidende Rolle. Die Globalsteuerung setzt auf der Mikroebene einen funktionsfähigen Markt voraus, der allenfalls als Ausnahmesituation anzutreffen ist. Die Reaktion der dominanten wirtschaftlichen Einheiten in vermachteten Märkten auf Nachfrageveränderungen besteht eher in Mengen- als in Preisanpassungen. Angebotsfördernde Maßnahmen (Investitionshilfen) verbessern die Gewinnsituation der Marktriesen, ohne die Beschäftigungslage nachhaltig zu beeinflussen - Rationalisierung in der Krise.²²⁾
- Schließlich verweisen die Autoren auf die prozyklisch wirkenden Verteilungskämpfe. In Boomphasen sind es die Gewerkschaften, in der Rezession die Arbeitgeber, die ihre jeweils aktuell disproportional verteilte Verhandlungsmacht zur Durchsetzung von Einkommenserwartungen nutzen. Hier wird ein Dilemma der Tarifautonomie angesprochen: Die Disziplinierung der Mitglieder durch die Spitze

der Organisation ist dann relativ schwer durchzusetzen, wenn sie - wirtschaftspolitisch gesehen - am nötigsten wäre (vgl. 4.2). Hohe Tarifabschlüsse sind für die Gewerkschaften am ehesten in Boomphasen erreichbar; die Arbeitgeber können den übervollen Arbeitsmarkt in der Rezession verteilungspolitisch ausschöpfen, wenn eine nachhaltige Verbesserung der Masseneinkommen - konjunkturpolitisch - geboten wäre.²³⁾

Zu diesen Begrenzungen der Wirksamkeit global orientierter staatlicher Wirtschaftspolitik kommt eine weitere, institutionelle Barriere hinzu: die Autonomie der Bundesbank. Die keynesianisch beeinflusste Erhöhung der Staatstätigkeit in der Wirtschaftskrise traf auf die einseitig - weil vom Gesetzgeber nur dazu beauftragt - an der Geldwertstabilität interessierte Politik der Bundesbank. Mit dem zu Beginn der 70er Jahre entwickelten Instrument der Geldmengenpolitik haben die Währungshüter bislang jeder staatlichen Aktivität Grenzen gesetzt.²⁴⁾ Die Maßnahmen der Bundesbank, die eine in der Zeitperiode fixe Geldmenge für die Volkswirtschaft vorgibt, sind seit Beginn der 70er Jahre auf die Stabilisierung der Preise ausgerichtet. Verschuldet sich der Staat, um in der Krise die Nachfrage anzuregen, reagiert die Bundesbank mit einer restriktiven, die privaten Investoren einschränkenden Zinspolitik. Wenn sich die Tarifpartner nach der - politisch keiner Legitimationspflicht unterliegenden - Ansicht der Bundesbank dann nicht zu stabilitätskonformen Abschlüssen bewegen lassen, wirken die Kreditrestriktionen sich - vermittelt über Kosten und Marktvermachtung - auf die Beschäftigungslage aus.²⁵⁾ Die am Nullsummenspiel orientierte Geldmengenpolitik - was der Staat nimmt, geht zulasten der privatwirtschaftlichen Kreditnachfrage - der Bundesbank hat bislang staatliche Aktivitäten zur Wirtschaftsbelebung unterlaufen - soweit diese nicht ohnehin auf Bedingungen trafen (s.o.), die ihre Wirksamkeit zweifelhaft erscheinen lassen.

Da die Bundesbank keiner politischen oder organisatorischen Konsenspflicht unterliegt, ihre Strategie gleichwohl Schwerpunkte setzt, muß nach den wirtschaftspolitischen und gesellschaftlichen Konsequenzen der Geldmengenzpolitik gefragt werden. Gegenwärtig wird jene Fraktion in der Bundesrepublik begünstigt, die mit der Reduzierung der Staatstätigkeit und der Beschränkung der Tarifpolitik auf die Produktivitätssteigerung eine strategische Umverteilung des Volkseinkommens und der gesellschaftlichen Macht anstrebt. Die Wende in dieser Entwicklung ist nur unter den Vorzeichen einer drastischen Reduzierung der Arbeitslosigkeit vorstellbar. Da es dem Staat einerseits an zugkräftigen wirtschaftspolitisch durchsetzbaren Instrumenten mangelt (Ausnahme: Zukunfts-Investitionsprogramm, vgl. 7.1.2 und 7.3.1) und - stünden sie zur Verfügung - er sie andererseits gegen den Willen der Bundesbank nicht wirksam werden lassen kann, sind die Tarifparteien mehr oder weniger auf sich selbst verwiesen, beschäftigungswirksame Akzente zu setzen. Im Rahmen der Tarifautonomie sind sie dazu auch in der Lage.

4.2 Die organisatorische Entwicklung von Kapital und Arbeit: zum Dilemma der Tarifautonomie

Tarifverhandlungen werden von Gewerkschaften mit dem Ziel geführt, die Arbeitsbedingungen - vor allem Einkommen und Arbeitszeit - ihrer Mitglieder zu verbessern. Voraussetzung für die Anerkennung als Verhandlungspartner ist die glaubwürdige Versicherung, für die Dauer des abgeschlossenen Vertrages die "Friedlichkeit" der Mitglieder garantieren zu können.

Dieser Arbeitsfriede - für eine genau angegebene Zeit in einem festgelegten Gebiet ohne Störung produzieren zu können - ist Verhandlungsziel der Arbeitgeber. Voraussetzung für deren Anerkennung als Verhandlungspartner ist - ähnlich wie bei den Gewerkschaften - die Versicherung, daß die ausgehandelten Konditionen eingehalten werden.

Die Überzeugung, daß Verhandlungen das günstigste Verfahren sind, um die eigenen Ziele zu erreichen, wie auch Seriosität bei der Einhaltung der eingegangenen Verpflichtungen sind zwei Grundbedingungen, ohne die ein auf Tarifverhandlungen aufbauendes System der Regelung industrieller Konflikte nicht funktionieren kann.

Die Tarifparteien handeln nicht aus eigener Machtvollkommenheit, sondern aufgrund einer staatlichen Lizenz, die entzogen werden kann, wenn das System der autonomen Verhandlungen aus den Fugen gerät. Dies ist dann der Fall, wenn die Tarifparteien die beiderseitig akzeptierten Regeln bei kämpferischen Auseinandersetzungen permanent verletzen und zunehmend vor juristischen Instanzen miteinander verkehren. Die Fähigkeit beider Parteien, einen zeitgebundenen Vertrag abzuschließen, ist in hohem Maße von deren innerorganisatorischer Verfassung abhängig.

4.2.1 Das Dilemma von Effektivität und Legitimität der Tarifverhandlungen

Weitbrecht hat auf ein zentrales Dilemma der Tarifverhandlungen hingewiesen: die Effektivität und Legitimität der Verhandlungen.²⁶⁾ Unter Effektivität versteht er innerorganisatorische Verfahren der Mitgliederbeteiligung, die einen Kompromiß mit der gegnerischen Seite ermöglichen.²⁷⁾ Legitimität wird operationalisiert mit der Fähigkeit der Organisation, die Mitglieder auf den Vertrag zu verpflichten. Da es sich bei den Tarifparteien nicht um Zwangsverbände handelt, ist Verpflichtung nicht im Sinne von Sanktionierbarkeit zu verstehen. Gemeint ist der Umfang, in dem sich die Mitglieder die Verhandlungen der Organisation individuell zurechnen.²⁸⁾

Für die Kompromißfähigkeit einer Organisation ist es wichtig, daß Verfahren der Mitgliederbeteiligung entwickelt werden, die den Spielraum der Verhandlungsführer nicht einengen. Die Steuerung der Erwartungen in der Mitgliedschaft ist hierbei die zentrale Variable.

Für die Verpflichtungsfähigkeit sind Verhandlungsformen wichtig, die durch die Art der Mitgliederbeteiligung die Akzeptanz der Ergebnisse in der Organisation garantieren. Das Ritual bei den Verhandlungen ist die zentrale Variable.

Auf einen Nenner gebracht: Effektivität ist an quasi-demokratische Beteiligung bei Entscheidungen und Legitimität an die demokratische Beteiligung bei Quasi-Entscheidungen gebunden. Das Dilemma für die Organisationen der Tarifparteien besteht im wesentlichen darin, die Mitglieder zu aktivieren und gleichzeitig soweit im Zaum zu halten, daß sie das Ergebnis der Verhandlungen auch akzeptieren. Allemaal setzt das komplizierte Verfahren der Tarifverhandlungen einen breiten Konsens über die Ziele der jeweiligen Organisation voraus. Verbände, die durch Richtungskämpfe gespalten sind, haben es schwer, die nötigen Integrationsleistungen zu erbringen.

Wenn sich die Tarifparteien auf kein Ergebnis einigen können, setzen unterschiedliche Verfahren der Schlichtung ein (vgl. 5.1.1). Scheitern auch die Schlichtungsbemühungen, ist ein Arbeitskampf unausweichlich. Die Gewerkschaften verfügen über Regeln zur Einleitung von Streiks. Wichtig ist die Urabstimmung unter den Mitgliedern. Hohe Zustimmung zum Arbeitskampf ist die Voraussetzung dafür, daß die Gewerkschaftsführung einen Streikbeschluß faßt.

Nicht erst beim Streik, sondern schon bei der Qualität des Tarifabschlusses stellt sich die Frage, ob das Verhalten der Tarifparteien für die Gesellschaft - insbesondere für das politische System - tolerierbar ist. Autonom, das heißt ohne Eingriff von dritter Seite, können die Tarifparteien den industriellen Konflikt auf Dauer nur dann regeln, wenn die Gesellschaft den Eindruck hat, daß die Resultate der Verhandlungen mit den wirtschaftlichen und politischen Interessen des Gesamtsystems nicht abträglich sind. Andererseits muß das politische System, da es Eingriffe in die Tarifautonomie zu exekutieren hat, sich darüber klar werden, ob der Nutzen des Eingriffs die Kosten überwiegt. Diese Kosten liegen vor allem in der Senkung der

Bereitschaft zu verantwortlichem Handeln auf seiten der Tarifparteien. Wenn das politische System den Tarifparteien die letzte Verantwortung für die Regelung industrieller Konflikte entzieht und in eigene Regie übernimmt, muß damit gerechnet werden, daß die Verteilungskämpfe sich politisieren.

Die Auseinandersetzungen um Löhne und Arbeitsbedingungen werden in diesem Fall von den politischen Repräsentanten der Tarifparteien ausgetragen. Die Entlastung, die sich das politische System bei der Gestaltung der industriellen Beziehungen verschafft hat, indem es den Tarifparteien die Lizenz zu autonomer Regelung erteilt, wäre aufgehoben und in ihr Gegenteil verkehrt. Die Fähigkeit des politischen Systems zur Normsetzung käme abhanden, da prinzipielle Probleme der Machtregulierung in den industriellen Beziehungen und tagesaktuellen Auseinandersetzungen um die Verteilung des Produktionsergebnisses miteinander verschränkt wären.

Die geschichtliche Erfahrung lehrt, daß massive Eingriffe in die Tarifautonomie nur schwer reversibel sind. Diese Eingriffe setzen häufig am Schlichtungswesen an. Gelegentlich werden auch Streiks für einzelne Statusgruppen oder Industriezweige verboten.

4.2.2 Zur organisatorischen Entwicklung von Kapital und Arbeit in der Weimarer Republik: Zersiedelung der Verbände und Politisierung der Tarifaufeinander- setzung

Die Arbeitgeber hatten in der Weimarer Republik ihren Interessenverbänden eine modernere Struktur gegeben, als dies den Gewerkschaften möglich war (s.u.). Die Arbeitgeberorganisationen waren - teilweise - schon vor dem Ersten Weltkrieg nach Industriebranchen gegliedert. Der staatliche Zwang zur Kooperation in der Kriegswirtschaft verstärkte die Bindungen und hat den Organisationsgrad erhöht.²⁹⁾ Innerhalb einer Branche traten freilich verschiedene Verbandstypen auf, die sich vor allem in der Unternehmenskonzeption unterschieden: Konzerne versus mittelständische Unternehmen.³⁰⁾

Für die Tarifpolitik waren die Regionalverbände auf Branchenebene zuständig - soweit die Verhandlungen nicht von den Betrieben direkt geführt wurden. Übergreifende sozialpolitische Fragen vertrat gegenüber dem politischen Zentrum der Reichsverband der Deutschen Industrie (RDI), der zu Beginn der 20er Jahre gegründet wurde. Da jedoch die Regionalverbände der Industriebranchen relativ autonom waren, wurden auch sie sozialpolitisch aktiv, zum Beispiel die rheinisch-westfälischen Stahlindustriellen bei der Arbeitszeitregelung (vgl. 5.2.2).

An die Forderung der Arbeitnehmer, die Gestaltung der industriellen Beziehungen mitzubestimmen, mußten sich die Arbeitgeber erst gewöhnen. Zwar war in der Zentralarbeitsgemeinschaft (ZAG) vereinbart worden, daß die kollektiven Arbeitsbedingungen von den Verbänden der Tarifparteien vertraglich geregelt werden sollten.³¹⁾ Man kann aber davon ausgehen, daß die beteiligten Industriellen die ZAG z.T. als taktisches Zugeständnis werteten, um in der revolutionären Krise Schlimmeres zu verhüten. Der Tarifvertragsgedanke war bei einer ganzen Reihe von Arbeitgeberverbänden stark umstritten.³²⁾

Interessengegensätze im Unternehmerlager, wie zum Beispiel der Konflikt zwischen der stahlverarbeitenden Industrie auf der einen und den Produzenten von Eisen und Stahl auf der anderen Seite, konnten - ohne daß sie von der organisierten Arbeiterbewegung für eine differenzierte Strategie genutzt wurden - durch Absprachen beigelegt werden.³³⁾

Die Frage, ob die Arbeitgeberverbände - gemessen an ihrer organisatorischen Struktur - den weitbrechtlichen Anforderungen an Tarifparteien entsprechen, Arbeitsbedingungen autonom aushandeln zu können, kann nicht eindeutig beantwortet werden. Sicher ist nur, daß die Arbeitgeber eine modernere Organisationsform als die Gewerkschaften besaßen.

Betrachtet man die Organisationen der Gewerkschaftsbewegung in der Weimarer Republik, fallen eine Reihe von Gliederungsprinzipien ins Auge, die autonome Tarifpolitik im Sinne Weitbrechts (vgl. 4.2.1) zumindest erschwert haben dürften.

Die Organisationen der Arbeitnehmerschaft waren nach politischen Richtungen gegliedert: Die Freien Gewerkschaften standen den verschiedenen sozialistischen Parteien nahe; die Christlich-Nationalen Gewerkschaften dem Zentrum und der DNVP; die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine den liberalen Parteien (DVP und DDP).

Quer zum politischen Gliederungsprinzip stand die Differenzierung nach unterschiedlichem Berufsstatus: Es gab Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenverbände. Jede der drei großen politischen Strömungen hatte entsprechende Ableger von unterschiedlichem Berufsstatus.³⁴⁾

Damit noch nicht genug, unterteilten sich die Gewerkschaften weiterhin in relativ autonome Berufsverbände auf.³⁵⁾

Diese dreifach gebrochene Gliederung der Gewerkschaftsbewegung führte vor allem in großen Betrieben zu einem buntscheckigen Bild untereinander konkurrierender Gewerkschaftsverbände.³⁶⁾ Erst allmählich setzte eine Konzentrationsbewegung ein. Zumindest im ADGB wurde eine Diskussion geführt, die zum Ziel hatte, die Berufsverbände in Industriegewerkschaften umzugliedern. Das geschlossene Auftreten - etwa bei Tarifverhandlungen - wurde durch politische Richtungskämpfe innerhalb der Verbände behindert. Die Auseinandersetzungen um zentrale politische Fragen, zum Beispiel die Sozialisierung, aber auch unterschiedliche Positionen in der Bewertung der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern, zum Beispiel in der Einschätzung der ZAG, zersplitterten die Gewerkschaften, die einer politischen Richtung angehörten, abermals in Gruppierungen mit unterschiedlichen Strategien.³⁷⁾

Zu den organisatorischen Differenzierungen kamen weitere Probleme hinzu, die es den Gewerkschaften strukturell erschwerten, als handlungsfähiger Partner bei Tarifverhandlungen aufzutreten:

- die relative Unerfahrenheit der Verbände - Tarifverhandlungen waren vor dem Ersten Weltkrieg eher die Ausnahme als die Regel;
- die große Vielfalt der einzelnen Tarifabschlüsse;³⁸⁾
- die relative Schwäche der Verbandsspitzen;³⁹⁾
- die Vielzahl häufig unkontrollierbarer örtlicher oder "wilder" Streikaktivitäten⁴⁰⁾ und
- große Schwankungen im Mitgliederbestand.⁴¹⁾

Organisatorische Vielfalt, strukturelle Schwäche und politische Zerissenheit kennzeichnen die Gewerkschaftsbewegung der 20er Jahre. Jeder einzelne dieser Faktoren erschwert die Kompromißfähigkeit und die Verpflichtungsleistungen der jeweiligen Organisation. Autonome Tarifverhandlungen zu führen, war für die Gewerkschaften - gemessen an der Effektivität und Legitimität der inneren organisatorischen Verfassung - mit erheblichen organisationspolitischen Risiken verbunden. Die Festlegung auf Tarifabschlüsse konnte den Verbandsspitzen von der jeweiligen Opposition angekreidet oder aber von konkurrierenden Verbänden agitatorisch ausgeschlachtet werden. In der Tendenz führten diese Handicaps der Verhandlungsgremien zur Radikalisierung der Forderungen bzw. zu vorgeblich "harten" Positionen gegenüber den Arbeitgebern. Diese Verhandlungspositionen waren aber kaum kompromißfähig; sie entsprangen auch eher einer organisatorischen Schwäche. Als Ausweg bot sich die Flucht in die staatliche Zwangsschlichtung an. Die Ergebnisse von Tarifrunden konnten - wurden sie in der Mitgliedschaft kritisiert - den Schlichtungsinstanzen zugerechnet werden.

Konsequenterweise versuchten die Gewerkschaften - aber auch die Arbeitgeber - ihre Positionen in den Tarifverhandlungen präventiv zu stabilisieren, indem sie die politischen Parteien auf ihre sozialpolitischen Grundsätze verpflichteten. Dies war aus zwei Gründen relativ einfach: Die Rekrutierung der politischen Kader und die finanzielle Abhängigkeit der Parteiorganisationen von den hinter ihnen stehenden Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden legten eine Koalition in sozialpolitischen

Fragen zwischen der jeweiligen Parlamentsfraktion und der entsprechenden Tarifpartei nahe.⁴²⁾ Folge war die Politisierung des Verteilungskampfes, aber auch eine strategische Schwäche der Gewerkschaften: Machte sie doch Erfolge in Tarifrunden tendenziell von der Stärke der SPD-Fraktion - bzw. anderer Parteien im linken Spektrum - im Reichstag und den Länderparlamenten abhängig.

Wenn aber tarifpolitische Entscheidungen von Bedingungen abhängig sind, die dem Verantwortungsbereich der Tarifpartner entzogen sind, kann man nicht mehr von autonomen Verhandlungen sprechen. Die politische Qualität der Tarifauseinandersetzungen entfernt die Kontrahenten von ihrem ursprünglichen Ziel, Arbeitsbedingungen zu regeln. Die Tarifverhandlungen sind dann Teil der politischen Auseinandersetzungen. Ihre Dynamik und Ergebnisse werden dem taktischen Kalkül der Parteien bzw. der von ihnen getragenen Regierungen untergeordnet.

Freilich hat der Staat den Tarifparteien auch nie eine faire Chance geboten. Von Anbeginn der Republik an war die Regelung der Arbeitsbedingungen - zunächst in der Form von Demobilisierungsmaßnahmen, später auf der Basis von Gesetzen und (Not)Verordnungen - unter staatliche Kontrolle gestellt. Dieser Aufsicht gelang es jedoch nicht, die Arbeitskämpfe auszuschalten - Streiks und Aussperrungen waren nach Intensität und Häufigkeit bemessen stark von der konjunkturellen Situation abhängig. Eine Ausnahme bildeten die häufig politisch motivierten Streikbewegungen der Jahre des Umbruchs.

4.2.3 Zur Organisation der Tarifparteien in der Bundesrepublik: Konzentration der Verbände und Tarifautonomie

Die Arbeitgeber haben ihr Organisationsgefüge - Branchen- und Fachverbände mit dem Schwergewicht der Entscheidungskompetenz auf Landes- oder Bezirksebene - in der Bundesrepublik gegenüber der Weimarer Republik kaum verändert. Streeck

weist auf die betont föderalistische Struktur - und daraus abgeleitet - die relative Schwäche der bundesweiten Dachorganisationen hin.⁴³⁾ In der Tendenz sind die Fachverbände bemüht, Kompetenzen, zum Beispiel für Tarifverhandlungen, an sich zu ziehen. Die von Weitbrecht beobachtete verstetigende Strategie des Metallarbeitgeberverbandes, den stärker zentralisierten Gewerkschaften - in diesem Fall der IG-Metall - auf Bezirksebene eine bundesweit operierende Verhandlungsmannschaft gegenüber zu stellen, ist bislang nur begrenzt Erfolg beschieden.⁴⁴⁾

In dem tarifgeschichtlich ruhigen Jahr 1981 beispielsweise kam es in der für die Arbeitgeberseite günstigen Tarifrunde - hohe Arbeitslosigkeit, starker öffentlicher Druck auf die Gewerkschaften - zwar zu einer bundeseinheitlichen Regelung. Der mühselig erreichte Abschluß in der Metallindustrie entsprach aber eher den Bedürfnissen des besonders leistungsstarken baden-württembergischen Landesverbandes, ohne Streik zum Ende zu kommen. Der anschließende Konflikt im nordrhein-westfälischen Metallarbeitgeberverband - er endete mit dem Rücktritt des Vorsitzenden - wirft ein Licht auf die Grenzen der Organisierbarkeit von Arbeitgebern: Die Gemeinschaft auf Verbandsebene kollidiert gelegentlich mit der Konkurrenz der Beteiligten auf dem Markt. Ein hoher Organisationsgrad ist noch lange kein Maßstab für die Verpflichtungsfähigkeit eines Verbandes. Weitgehend einheitlich war dagegen die Haltung unter den Arbeitgebern, als es galt, den gezielten, schwerpunktmäßigen Streikaktionen der Gewerkschaften mit Flächenaussperrungen zu begegnen. Immerhin führten diese Aktionen (1973 und 1978 in der Metallindustrie und 1976 in der Druckindustrie) zu einer Revision der gewerkschaftlichen Streikstrategie. Die "neue Beweglichkeit" der IG-Metall in der Tarifrunde '81 war eine erste ernst zu nehmende Reaktion auf die Flächenaussperrungen der Arbeitgeber.⁴⁵⁾

Im Gegensatz zur Arbeitgeberseite haben die Gewerkschaften ihre Organisationsstruktur in der Bundesrepublik - gegenüber Weimar - einer gründlichen Revision unterzogen. Dominant sind die zentralisierten Industriegewerkschaften, die sich im DGB zusammengeschlossen haben. Daneben gibt es noch eine Reihe nur partiell bedeutender Interessenverbände, die allenfalls auf der Ebene einzelner Unternehmen oder Branchen relative Organisationserfolge aufweisen.⁴⁶⁾ Ausnahme: der öffentliche Dienst. Im Beamtenbereich dominiert eine Standesorganisation (DBB), die der Solidarität aller abhängig Beschäftigten bislang die Wahrung von Berufsstandsprivilegien entgegensetzen konnte. Dennoch kann man davon ausgehen, daß sich die Einheitsgewerkschaft im Prinzip durchgesetzt hat.

Anders als bei den Arbeitgebern ist in Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen der Vorstand die entscheidende Instanz. In einigen Einzelgewerkschaften, zum Beispiel der IG-Metall, ist der vom Vorstand bestellte Bezirksleiter die Schlüsselfigur. Als Verhandlungsführer muß er die Vorstandslinie in der Tarifkommission mehrheitsfähig machen. Andererseits hat sein Wort bei Vorstandsentscheidungen Gewicht, da er über intensive Kontakte zur Basis verfügt. Nach außen - gegenüber den Arbeitgebern - bestimmt er die Dynamik der Verhandlungen. Kompromißfähigkeit und Verpflichtung der Organisation hängen wesentlich von seiner Leistung ab, Verhandlungssituationen für die Tarifkommission zu interpretieren und die Dramatik der Sitzungen mit der gegnerischen Partei geschickt zu steuern.⁴⁷⁾

Auch wenn die Verhandlungen auf Bezirksebene geführt werden, und der vorläufigen Zustimmung der von der Organisationsbasis beschickten Tarifkommission bedürfen, fällt die Zentrale die endgültige Entscheidung. Von ihr ist es auch abhängig, ob ein offener Konflikt mit dem gegnerischen Lager zum Arbeitskampf führt bzw. wann ein solcher Konflikt beendet wird.

Die von Weitbrecht beschriebene Regie der Quasi-Partizipation (vgl. 4.2.1) ist aber nicht in jedem Fall erfolgreich. Prominentes Beispiel für eine von der Zentrale nicht intendierte Auseinandersetzung sind die Septemberstreiks von 1969.⁴⁸⁾ Auch in jüngster Zeit gibt es einige Beispiele dafür, daß ein kompromißbereiter Gewerkschaftsvorstand seine Position - wenigstens zeitweise - revidieren mußte. In der Tarifrunde '81 wurde im Baugewerbe ein Tarifabschluß des Vorstandes von dem formal dazu legitimierten Gremium der Organisationsbasis zunächst abgelehnt. Ähnlich reagierte die Tarifkommission der hessischen IG-Metall. In der Mehrzahl der Fälle dominiert freilich der Wille des Vorstandes.

Die Frage, ob von den Industriegewerkschaften bzw. ihren Vorständen eine Verteilungspolitik betrieben wird, die sich an den Wachstumszielen der Wirtschaft orientiert, oder ob im Gegenteil - die Dominanz lohnpolitischer Ziele den Tarifrunden einen notwendigerweise prozyklischen Drall gibt - ist auch unter gewerkschaftsnahen Wissenschaftlern umstritten.⁴⁹⁾ Die verstärkten Streikaktivitäten seit Beginn der Wirtschaftskrise (Mitte der 70er Jahre) weisen auf eine Verschärfung der Verteilungskämpfe hin.

Folgt man der These von der prozyklischen Wirkung von Tarifrunden, so scheint es, als hätten auch die Arbeitgeber ihre verteilungspolitische Lektion noch zu lernen: Antizyklische Lohnpolitik muß sich in der Krise an der Sicherung der Masseneinkommen orientieren. Im Sinne eines langfristig stabilen Systems autonomer Verhandlungen müßten die Arbeitgeber der Versuchung widerstehen, krisenbedingte Machtvorteile auszunutzen und eine verteilungspolitische Wende anzusteuern. Eine über Jahre hin erzwungene Reallohnsenkung könnte die Verpflichtungsfähigkeit der Gewerkschaften empfindlich treffen. Verstärkte Aktivitäten, die dem Beweis der Handlungsfähigkeit dienen, werden für die Organisation dann wichtig. Der strate-

gisch defensiven Position der Gewerkschaften in der Wirtschaftskrise - Abwehr von Umverteilungsforderungen der anderen Seite - entspricht die Offensive im taktischen Bereich: gestiegene Streikaktivitäten. Zumindest ist in der Wirtschaftskrise keine Abnahme der Streikbereitschaft zu beobachten - sei es an den Aktivitäten gemessen, sei es durch Umfragen belegt.⁵⁰⁾

Die Politisierung des industriellen Konflikts ist in Randbereichen schon zu beobachten - wie die Auseinandersetzungen um die Montan-Mitbestimmung, die Konflikte um die Leistungen der Arbeitslosenversicherung (vgl. 6.1) sowie die unverhohlene Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einer Seite (Arbeitgeber 1984) belegen. Ob die These vom Funktionswandel der Tarifparteien - Ausweitung der Funktionen im gesellschaftlichen Bereich und Konzentration der Tarifpolitik auf die gesamtwirtschaftlichen Wachstumsziele - auch unter der Voraussetzung verstärkter Politisierung des Verteilungskampfes Gültigkeit besitzt, muß sich erst noch erweisen.⁵¹⁾ Denkbar ist auch, daß der Staat seine quasi neutrale Rolle auf Dauer aufgibt, um die Rentenversicherung handlungsfähig zu halten und die Arbeitsmarktkrise zu steuern.

Freilich zeigen die zahlreichen Gesprächsrunden der Regierung mit den Tarifparteien, daß endgültige Entscheidungen von keiner Seite getroffen wurden. Die Situation ist noch offen.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß den großen Beschäftigungskrisen in den 20er und 70er Jahren von der jeweiligen staatlichen Wirtschaftspolitik mit insgesamt unzureichenden Mitteln begegnet wurde. Im Gegensatz zur Weimarer Republik verfügen die Tarifparteien in der Bundesrepublik über ausreichende Standfestigkeit und Erfahrung in den Tarifauseinandersetzungen.

5. Lohnpolitik und Arbeitszeitregelung:
 Tarifparteien und Staat in Konkurrenz

Bislang ging es eher abstrakt um das Verhältnis der Tarifparteien untereinander und zum Staat. Zentrale Variable ist die Qualität der in staatlicher Lizenz ausgetragenen Auseinandersetzungen der Tarifpartner um die Arbeitsbedingungen. Die Verfassung der Organisationen von Kapital und Arbeit ist hierfür ebenso von Bedeutung wie das Ausmaß der Unabhängigkeit vom politischen System. Die Fähigkeit der Tarifparteien, untereinander zu Vereinbarungen zu gelangen, reicht nicht aus: Sie müssen dieses Privileg auch gegenüber dem Staat verteidigen. Dies setzt auf beiden Seiten - Kapital und Arbeit - den Willen voraus, die Arbeitsbedingungen ohne staatlichen Eingriff zu regeln; das heißt auch, der Versuchung zu widerstehen, organisatorische Schwäche mit dem Bündnispartner Staat zu kompensieren.

Einkommen und Arbeitszeit werden in der Gewerkschaftsbewegung stets im Zusammenhang stehend begriffen. An der Regelung dieser beiden Gegenstände soll die Qualität der Beziehungen unter den Tarifparteien und deren Autonomie gegenüber dem Staat untersucht werden. Am Beispiel der Weimarer Republik wird deutlich werden, welchen Stellenwert die Tarifautonomie für die Funktionstüchtigkeit des demokratischen Staates hat. Am Beispiel der Bundesrepublik läßt sich demonstrieren, daß die weitgehend unbezweifelte Autonomie der Tarifparteien die Konkurrenz tarifvertraglicher und staatlicher Regelungen von Arbeitsbedingungen verträgt. Freilich gefährden die miteinander konkurrierenden Regelungen im Bereich der Arbeitszeit die Tarifautonomie nur dann nicht, wenn die Vereinbarungen nach dem Willen der Tarifpartner Priorität vor staatlicher Normierung genießen. Übernimmt der Staat die Regelung zentraler Arbeitsbedingungen, sei es, daß er die Auseinandersetzung scheinbar konsensunfähiger Tarifpartner verbindlich schlichtet, sei es, daß er das System autonom verhandelter Tarifverträge gänzlich außer Kraft setzt, ist eine wichtige Stütze des

demokratischen Systems ernsthaft bedroht, selbst wenn es gelänge, umfangreiche Arbeitskämpfe zu unterbinden: Die demokratische Freiheit hat ihren Preis. Im Bereich der Beziehung zwischen Kapital und Arbeit ist es der mögliche Arbeitskampf, der einer endgültigen Vereinbarung vorangehen kann.

5.1 Lohnpolitik im Rahmen von staatlicher Zwangsschlichtung oder der Tarifautonomie

5.1.1 Schlichtung und Tarifautonomie

Der Einfachheit halber werden in diesem Abschnitt die Abstimmungsprozesse beim Zustandekommen der Angestelltengehälter unter den Begriff "Lohnpolitik" subsummiert. Anerkennung als Verhandlungspartner bei der Regelung kollektiver Arbeitsbedingungen erlangten die Gewerkschaften auf breiter Front mit dem Abkommen über die ZAG vom 15.11.1918 (vgl. 4.2.2).¹⁾

Auf die Probleme, Entscheidungen in Tarifverhandlungen zu finden, wurde im voranstehenden Kapitel eingegangen (vgl. 4.2). Was aber, wenn auch nach intensiven Verhandlungen keine Einigung erzielt wird? Das deutsche Arbeitsrecht sieht - bevor es zu Arbeitskämpfen kommt - das Instrument der Schlichtung vor.²⁾ Das Verfahren der Schlichtung ist von wesentlicher Bedeutung für das Funktionieren der autonom geführten Tarifverhandlungen. Himmelmann verweist darauf, daß institutionalisierte Schlichtungsprozeduren die Verantwortung der Tarifparteien während der Verhandlung stören können: Der Zwang zur Einigung wird in die Schlichtung verlagert.³⁾ Dennoch macht es einen Unterschied, ob zwischen den Tarifparteien ein Verfahren frei verabredet wird oder diese Prozedur quasi automatisch - weil gesetzlich festgelegt - in Gang gesetzt wird, wenn Tarifverhandlungen gescheitert sind.

Die Qualität des Systems autonom geführter Tarifverhandlungen wird auch von der Verbindlichkeit des Schlichtungspruchs bestimmt. Kann er von den Tarifparteien abgelehnt werden, ist der Einlassungszwang für die Tarifautonomie nicht weiter bedenklich: Die Schlichtung verlängert lediglich die Zeit zwischen dem Scheitern der Tarifverhandlungen und dem Arbeitskampf. Ist jedoch der Schlichter mit der Kompetenz ausgestattet, seinen Schiedsspruch für die Streitparteien verbindlich zu machen, werden die Tarifverhandlungen zur Farce. Ist am Ende der Auseinandersetzung die Zwangsschlichtung - möglicherweise vom Staat - zu erwarten, geht es in den vorgelagerten Verhandlungen hauptsächlich darum, Punkte zu sammeln, die das Urteil des Schlichters günstig beeinflussen können.

Zentrale oder auf Bezirksebene geführte Tarifverhandlungen sind jedoch nur einer - wenn auch der wichtigste - von mehreren Wegen, um kollektiv verbindliche Abreden zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu erzielen. Besonders bei großflächigen Tarifgebieten mit branchenübergreifender Geltung der Abschlüsse werden betriebliche Leistungsdifferenzen notwendigerweise eingeegnet. Auf betrieblicher Ebene finden dann Anpassungsprozesse des Lohngefüges an die zentralen Abschlüsse statt: Die Lohndrift fängt die Differenzen zwischen tariflichen und vom Betrieb zahlbaren - effektiven - Löhnen auf (z.B. durch Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Unternehmensführung).

Der Vollständigkeit halber - ohne das im folgenden näher darauf eingegangen wird - seien noch drei weitere Lohnfindungsmodelle erwähnt. Sind Arbeitgeber keinem Verband angeschlossen, können zwischen dem Betrieb und der zuständigen Gewerkschaft Einzel- oder Haustarife abgeschlossen werden. Noch weiter zurück in die Geschichte der kollektiven Arbeitsbeziehungen reichen Lohnordnungen, die den Arbeitnehmern von ihrem Arbeitgeber einfach vorgegeben werden. Wo selbst ein oktroyiertes, aber kodifiziertes Modell fehlt, müssen die Beschäftigten in Einzelverhandlungen um ihr Entgelt feilschen. Die beiden letzten Verfahren kommen heute noch in kleineren und mittelständischen Unternehmen vor.

5.1.2 Lohnpolitik in der Weimarer Republik: staatliches Lohndiktat durch Zwangsschlichtung

Das im ZAG-Abkommen vereinbarte Schlichtungsverfahren, das Verhandlungen über kollektiv zu regelnde Arbeitsbedingungen bei Nichteinigung der Tarifparteien in Eigenverantwortung zum Abschluß bringen sollte - ohne zum Arbeitskampf zu führen, wurde nie Realität. An seine Stelle traten eine Reihe von Demobilisierungsverordnungen, die sukzessiv alle wichtigen Gegenstände des industriellen Konflikts staatlicher Schlichtung unterwarfen.⁴⁾ Die Untätigkeit der Tarifparteien und die Streikwellen zu Beginn der Republik scheinen die Reichsregierung zur Zwangsschlichtung veranlaßt zu haben. Die Möglichkeit, unentschiedene Streitigkeiten durch verbindlichen Schiedsspruch zu beenden - als Alternative zum Arbeitskampf - tauchte zum ersten Mal in den Verordnungen über Einstellungen und Entlassungen vom Januar 1919 auf. Die Verbindlichkeitserklärung als staatliches Zwangsmittel fehlte keiner weiteren Schlichtungsregelung. Arbeitskämpfe konnten zwar der Zahl nach reduziert, aber nicht völlig beseitigt werden.

Mit der Verordnung vom 30.10.1923 wurden die bis dahin gültigen Demobilisierungsbestimmungen abgelöst. Die freie Vereinbarung durch Tarifvertrag wurde zwar besonders betont, trat jedoch in der Praxis gegenüber den Schiedssprüchen der staatlich bestellten Schlichter (über 100 im ganzen Reich) zurück.

Die desolate Lage der Gewerkschaften nach der Inflation - Mitgliederschwind, leere Kassen, politische Richtungskämpfe - rief den Staat auf den Plan: Selbst konservative Regierungen suchten eine ausgleichende Lohnpolitik zu betreiben. Leitmotiv der staatlichen Lohnpolitik war die Erhaltung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, die bedroht schien, wenn der Lebensstandard der Arbeitnehmerschaft weiter absänke. Mit zunehmender Konsolidierung der Wirtschaft nahm auch die Bedeutung der staatlichen Schlichtung ab. Das Reichsarbeitsministerium verzeichnete die absolut höchste Zahl der Verfahren 1924.⁵⁾

Die Statistik der Tariffbewegungen des AfA-Bundes läßt sich nicht ganz in diesem Sinne interpretieren.⁶⁾ Demnach wurden 1925 60 Prozent aller Gehaltsbewegungen mit freien Vereinbarungen abgeschlossen; 1926 waren es nur noch 40 Prozent und 1927 aber wieder mehr (66 %). Das Jahr 1926 fällt vor allem durch die Abwehr von Gehaltskürzungen aus dem Rahmen. Diese Abwehr war in der überwiegenden Zahl der Fälle nur mit Hilfe des staatlichen Schlichters möglich. Analysiert man bei den Gehaltsbewegungen dieses Jahres nur solche, die eine Erhöhung zum Ziel hatten, paßt die Zahl der Abschlüsse wieder in die allgemeine Tendenz: 63 Prozent aller Bewegungen um erhöhte Gehälter wurden mit freien Vereinbarungen der Tarifparteien beendet.

Auffällig aber auch, daß selbst in dem konjunkturrell günstigen Jahr 1927 der Staat bei jeder dritten Verhandlung der Freien Angestelltengewerkschaft mit den entsprechenden Arbeitgeberverbänden aktiv werden mußte. Die Statistik des AfA-Bundes bietet zwar nur einen kleinen Ausschnitt aus allen Tariffbewegungen. Es ist aber bezeichnend, daß der Staat im Krisenjahr 1926 vor allem mit der Stabilisierung der Einkommen zu tun hatte. Die AfA-Statistiken relativieren auf den ersten Blick die These vom allgegenwärtigen Lohndiktat der Zwangsschlichtung. Da das vom Staat keineswegs zurückhaltend gehandhabte Instrument aber als Konsequenz gescheiterter Verhandlungen den Tarifparteien in kritischen Phasen durchaus gegenwärtig gewesen sein muß, mag die staatliche Lohnpolitik auch manchen freien Abschluß geprägt haben.

Unter der Voraussetzung, daß der Staat eine ausgleichende Lohnpolitik anstrebte, war die Zwangsschlichtung ein gewisser Schutz für die schwächere Partei bei Tarifverhandlungen - in der fraglichen Zeit in aller Regel die Gewerkschaften. So belegt der Angriff der rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlindustriellen auf das Schlichtungswesen (Herbst 1928), daß die Arbeitgeber nicht gewillt schienen, auf Dauer die Möglichkeiten der Gewerkschaften hinzunehmen, unter staatlicher Absicherung Lohnanteile zu erreichen, die in Verhandlungen mit

dem Tarifpartner nicht durchsetzbar waren.⁷⁾ Der Angriff der Ruhrindustriellen konnte zwar das Schlichtungswesen nicht beseitigen, wohl aber die Praxis der Einmann-Schiedssprüche. Das Reichsarbeitsgericht entschied im Januar 1929, daß Schiedssprüche eine Mehrheit im Ausschuß finden müßten. Die Schlichter waren danach gezwungen, sich für eine der beiden Tarifparteien zu entscheiden.

In der bald einsetzenden Wirtschaftskrise wurde die Schlichtungsordnung unter den Regierungen Brünnings zu einem Instrument deflatorischer Lohnpolitik umfunktioniert.⁸⁾ Eine Fülle von Notverordnungen kehrte die Richtung der staatlichen Lohnpolitik um: Lohnkürzungen standen auf der Tagesordnung. In besonderen Krisensituationen wurde auch der Einmann-Schiedsspruch wieder eingeführt. Schlichter konnten "Unparteiische" in die Schlichtungsausschüsse berufen, um die geforderten Mehrheiten zu manipulieren.⁹⁾ Mit der Notverordnung vom 5.9.1932 torpedierte die Regierung Papen den Kern des Tarifvertragsystems. Die Unabdingbarkeit der Verträge wurde außer Kraft gesetzt.

Das Tarifvertragssystem der Weimarer Republik war auf die staatliche Zwangsschlichtung ausgerichtet. Die Verantwortung der Tarifparteien wurde mit diesem Hilfsinstrument nicht gefördert. Am Ende lag das System selbst in Trümmern - ein wichtiger Eckpfeiler der sozialen Absicherung des demokratischen Staates.

5.1.3 Lohnpolitik in der Bundesrepublik: Tarifautonomie und betriebliche Lohndrift

In der Bundesrepublik ist das System autonom ausgehandelter Tarifverträge nie ernsthaft gefährdet gewesen. Das liegt vor allem am Willen der Tarifpartner, die Autonomie der Verhandlungen zu schützen. Freilich müssen sie diesen Willen stets aufs neue beweisen. Aber selbst die Welle spontaner Streiks im Spät-

sommer 1969 erwies sich nachträglich betrachtet als viel weniger disruptiv für die Verpflichtungsfähigkeit der Gewerkschaften, als es den zeitgenössischen Beobachtern erscheinen wollte.¹⁰⁾ In den darauf folgenden Lohnrunden konnte die IGM-Spitze ihre Kompetenz in der Lohnpolitik wieder befestigen.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivitätszuwachs ist das dominante Thema der mittlerweile durchweg jährlichen Tarifrunden. Insgesamt gesehen haben sich die Abschlüsse an der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung orientiert: In Krisenzeiten waren die Lohnsteigerungen mäßig - der Ausgleich erfolgte, wenn die Konjunktur günstiger verlief.¹¹⁾ Der weitgehend prozyklische Verlauf von Tarifabschlüssen bringt ein Element von Instabilität bei den Tarifverhandlungen ans Licht. Allerdings wäre eine antizyklisch orientierte Verteilungspolitik ohne weitere Voraussetzungen kaum durchsetzbar: In der Krise sind hohe Abschlüsse für die Arbeitgeber nicht akzeptabel; in Zeiten guter Konjunktur dagegen niedrige Abschlüsse unter Gewerkschaftsmitgliedern ohne große Resonanz. Zu den Voraussetzungen für eine antizyklische Verteilungspolitik wäre eine langfristige Abstimmung über Wachstums- und Beschäftigungsziele zwischen den Tarifparteien nötig. Für die Praxis der jährlichen Verhandlungen bedeutete dies eine stärkere Gewichtung der Absprachen über qualitative Arbeitsbedingungen. Ansätze dafür sind schon vorhanden (z.B. Rationalisierungsschutz; vgl. Kapitel 9).

Die bundesdeutsche Diskussion in der Lohnpolitik ist geprägt von der Dynamik der mehr oder weniger zentralen Tarifverhandlungen auf der einen und der betrieblichen Lohndrift auf der anderen Seite.¹²⁾ Die Differenz zwischen Tarif- und Effektivverdiensten (wage gap) ist die wesentliche Ursache für die prozyklische Wirkung der Tarifverhandlungen. In Zeiten guter Konjunktur klaffen die beiden Verdiensttypen weit auseinander; in der Krise nähern sie sich an.

Will die Gewerkschaft nicht als basisferne Organisation erscheinen, muß sie bestrebt sein, die wage gap möglichst klein zu halten. Die Realisierung maximaler, kurzfristig erreichbarer Abschlüsse ist für den Vorstand ein organisationspolitisches Gebot, das die antizyklische Verteilungspolitik tendenziell konterkariert. Innerorganisatorische Funktionsbedingungen der Tarifaufonomie stehen einem Wandel der strategischen Ziele im Wege: Die Verpflichtungsfähigkeit der Gewerkschaft hängt entscheidend an der Beteiligung von Kadern, deren Interesse gerade in der Aufrechterhaltung der wage gap liegt.¹³⁾ Die starke Stellung der Betriebsräte großer Firmen in den örtlichen Gewerkschaftsgremien hat zur Folge, daß die bezirkliche Tarifkommission an deren Interessen kaum vorbeigehen kann - wenn nicht gar die Arbeitnehmervertreter selbst Mitglied der Kommission sind.

Als Ausweg aus dem Dilemma wurde in der IG-Metall die betriebsnahe Tarifpolitik konzipiert. Nach diesem Modell sollten betriebliche Konflikte - also nicht nur Lohnfragen - tariffähig gemacht werden und damit auch das Instrument des Arbeitskampfes anwendbar sein. Die betriebsnahe Tarifpolitik könnte zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen: Zum einen wäre die relative Betriebsferne der Organisation behoben; zum anderen ein spezifisches Defizit der Betriebsräte - das Verbot, Streiks zu führen - aufgefangen. Das Konzept der betriebsnahen Tarifpolitik ist jedoch mehr oder weniger in der Versenkung verschwunden. Es konnte gegen die Arbeitgeber wie auch gegen Widerstände in den eigenen Reihen nicht durchgesetzt werden.

Die Schlichtung von Tarifstreitigkeiten hat in der Bundesrepublik nie den Stellenwert gehabt wie in der Weimarer Republik. Nach anfänglichen, teilweise bis in die 60er Jahre reichenden Schwierigkeiten, haben sich die Tarifpartner auf Verfahren geeinigt - und diese auch praktiziert -, die einen Eingriff des politischen Systems obsolet erscheinen lassen.¹⁴⁾ Das mag - über die zu verantwortlichem Handeln fähigen Tarifpartner hinaus betrachtet - vor allem an der ungleich günstigeren wirtschaftlichen Entwicklung in der Bundesrepublik liegen. Die

Verteilungskämpfe fanden bislang in einem weitgehend entpoliti-
sierten Klima statt. Ob dies in der andauernden Wirtschaftskrise weiterhin Gültigkeit haben wird, bleibt abzuwarten. Die
Verteilungskämpfe der Tarifpartner gewinnen jedenfalls an Härte - was sich an gesteigerter Streikaktivität ablesen läßt.¹⁵⁾
Seit Beginn der Krise (1974) hat die Zahl der im Jahresdurchschnitt streikenden Arbeitnehmer zwar leicht abgenommen (Vergleichszeitraum 1968 bis 1973 und 1974 bis 1979). Aber die Zahl der bestreikten Betriebe und die Dauer der Streiks haben jeweils im Jahresdurchschnitt zwischen 1974 und 1979 gegenüber 1968 bis 1973 zugenommen. Die Reaktion der Arbeitgeber hat sich gleichfalls verschärft: Im zweiten Beobachtungszeitraum ist die Zahl der an Aussperrungen beteiligten Betriebe gegenüber der im ersten Zeitraum mehr als doppelt so groß. Beide Tendenzen (Streik und Aussperrungen) haben in den 80er Jahren an Schärfe nicht verloren.

Härtere Arbeitskämpfe allein gefährden die Tarifautonomie nicht. Erst wenn das politische System seinen Eingriff für nötig erachtet, ist die Autonomie der Tarifparteien bei der Regelung der kollektiven Arbeitsbedingungen ernsthaft gefährdet. Bislang, so scheint es, sind keine konkreten Anhaltspunkte für unmittelbare staatliche Interventionen zu erkennen. Fragt sich allerdings, ob in Zukunft eine innenpolitische Konstellation ausgeschlossen ist, in der eine Regierung es für opportun hält, dem Arbeitskampf mit dem Mittel der Zwangsschlichtung zu Leibe zu rücken.

5.2 Arbeitszeitregelung durch Gesetz oder Tarifvertrag

5.2.1 Arbeitszeitregelung: Verstetigung und Flexibilisierung

Arbeitszeitregelungen sind seit jeher ein Teilaspekt der prinzipiellen Auseinandersetzung von Kapital und Arbeit um Flexibilisierung bzw. Verstetigung von Beschäftigungsverhältnissen. Seitdem das deutsche Arbeitsrecht - mit Beginn der Weimarer Republik - das Risiko der Bereitstellung von Arbeit zu Lasten

der Arbeitgeber neu verteilt hat - indem der freien Disposition über Einstellungen und Entlassungen institutionelle Barrieren in den Weg gestellt wurden -, ist die Kapitalseite bestrebt, das Risiko mit einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit aufzufangen und tendenziell wieder an die Arbeitnehmer zurückzugeben.¹⁶⁾ Um die Dauer und Lage der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit konzentrieren sich unterschiedliche Strategien von Kapital und Arbeit: Auf allen institutionellen Ebenen - Gesetz, Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung - wird der Kampf um die Flexibilisierung bzw. Verstetigung des zeitlichen Rahmens geführt, innerhalb dessen das Arbeitsvolumen bewältigt werden soll. Veränderungen der Arbeitszeit sind abhängig vom Einkommens- und Produktivitätsniveau, das heißt, die jeweils konkrete Regelung ist ein Teilaspekt des Verteilungskampfes. Der Zusammenhang mit Rationalisierungen kann hier nur angedeutet werden: Produktivitätssteigerungen ermöglichen die schrittweise Reduktion der Arbeitszeit oder führen - kommt es nicht dazu - in Wirtschaftskrisen zu Arbeitslosigkeit (vgl. Kapitel 3 und 8).

Zum zeitlichen Rahmen, in dem das Arbeitsvolumen bewältigt wird, gehört nicht nur die Regelung der betriebsüblichen Arbeitszeit, sondern auch die entsprechende Anbindung von Mehr- oder Kurzarbeit.

Der Staat zeigt weitgehende Abstinenz bei der Regelung der konkreten Arbeitszeit, verteilt aber strategisch Konfliktfelder durch Rahmengesetze. Staatliche Regelungen - fixiert in der Arbeitszeitordnung (AZO) - sind durch die Praxis der Tarifverträge längst überholt. So verweist zum Beispiel nicht nur das verstaubte Vokabular ("Reichstrehänder der Arbeit") auf das Alter der noch gültigen AZO, sondern auch der Richtwert der wöchentlichen Arbeitszeit (48 Stunden).

Die Zuständigkeit der Organe des BetrVG - Unternehmensführung und Betriebsrat - für Mehrarbeit sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit hat freilich den Flexibilisierungsstrategien der Arbeitgeber die Tür geöffnet, die tarifvertraglichen Regelungen auf betrieblicher Ebene unterlaufen zu können.¹⁷⁾

Mit Teilzeitarbeit - vor allem von Frauen - und gleitender Arbeitszeit sind zwei weitere Regelungsarten angesprochen, die sich bislang tarifvertraglicher Begründung entziehen und die Betriebsräte - wie schon bei dem Problem der Mehrarbeit - vor ein permanentes Dilemma stellen: der gewerkschaftlichen Forderung nach Verstetigung und dem Arbeitgeberinteresse nach flexibler Gestaltung der Arbeitszeit. Die Problematik ist für die Betriebsräte - im Falle von Mehrarbeit - vor allem deshalb schwer lösbar, da die Arbeitgeber an die Einkommensinteressen der Belegschaft anknüpfen können. Das Dilemma der Betriebsräte lenkt den Blick auf die alten, aber nach wie vor aktuellen Themen der Gewerkschaftsbewegung: Der Kampf um die Arbeitszeit und das Einkommen ist eng miteinander verknüpft.

Die Vielfalt der Instanzen und Kompetenzen bei der Arbeitszeitregelung legt den Schluß nahe, daß die Flexibilisierung größere Chancen auf Verwirklichung hat als die Verstetigung. Die Gewerkschaften sind in der Arbeitszeitfrage in weit stärkerem Maße als in der Lohnpolitik auf die Kooperation der Betriebsräte angewiesen. Diese These hat - ihre Gültigkeit vorausgesetzt - Konsequenzen für gewerkschaftliche Strategien, die der Rationalisierung mit Reduzierung der Arbeitszeit begegnen wollen (vgl. Kapitel 8 und 9). Tarifverhandlungen allein werden wenig bewirken, wenn die Arbeitnehmervertreter in dem strategischen Konzept ausgeschlossen bleiben. Deren Dilemma in der Arbeitszeitfrage wäre zu beheben, wenn die staatlich kontrollierten Eckdaten - Mehrarbeitszuschläge sowie Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit - einer Revision unterzogen werden könnten.

Droht also in der Arbeitszeitfrage eine Politisierung des Verteilungskampfes? Realität gewinnt diese Gefahr möglicherweise dann, wenn die Arbeitszeit isoliert und nicht im Zusammenhang mit der Lohnpolitik geregelt wird oder die Regierung - über verbale Festlegungen hinaus - eine der beiden Tarifparteien durch Gesetze bzw. Verordnungen dauerhaft begünstigt.

5.2.2 Arbeitszeitregelung in der Weimarer Republik: Der Staat als Nothelfer der Tarifparteien

Seitdem es die - politisch zumindest geduldete - Gewerkschaftsbewegung gibt, ist der Kampf um die Arbeitszeit geführt worden.¹⁸⁾ Zeitweise nahm dieser Gegenstand der Klassenauseinandersetzung den gleichen Rang wie die Lohnfrage ein. Die Forderung nach dem 8-Stunden-Tag konnte in Deutschland in breiter Front erst mit der Revolution von 1918 verwirklicht werden.¹⁹⁾ Am Anfang der Republik kodifizierten die Tarifparteien im Abkommen über die ZAG den 8-Stunden-Tag. Diese Arbeitszeitregelung konnten die Gewerkschaften auch in den entsprechenden Demobilisierungsgesetzen durchsetzen. Bei deren endgültiger Außerkraftsetzung im Herbst 1923 hatte sich die politische Szene grundlegend gewandelt: Die Sozialdemokratie war nicht mehr an der Macht und die Gewerkschaften befanden sich - vor allem durch Mitgliederschwund und interne politische Streitigkeiten hervorgerufen - in einer defensiven Position.

Mehrere Gesetzentwürfe, zum Beispiel der vom Juli 1921, wiesen die Richtung an, in der 8-Stunden-Tag und 48stündige Arbeitswoche umgangen werden konnten: Ausnahmeregelungen und tarifvertraglich vereinbarte Mehrarbeit. Eingeläutet wurde die neue Phase der Arbeitszeitregelung - sie galt über die Lebensdauer der Republik hinaus - mit einem arbeitsrechtlichen Putsch der Stahlindustriellen im besetzten Rheinland.²⁰⁾ Mit der AZO vom 21.12.1923 hatten der 8-Stunden-Tag und die 48stündige Arbeitswoche zwar eine gesetzlich Grundlage. Ausnahmeregelungen, vor allem die Möglichkeit, tarifvertraglich Sonderbestimmungen zu vereinbaren, führten aber unter den obwaltenden Umständen - geschwächte Gewerkschaften, schlechte Wirtschaftslage - zur raschen Erhöhung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit.²¹⁾ Die Arbeitszeit wurde variabel gestaltet und unmittelbar der konjunkturellen Entwicklung untergeordnet. Da die Tarifverhandlungen häufig durch Schlichtungen abgeschlossen wurden, kann man - wie auch bei der Einkommenspolitik (vgl. 5.1) - bis zu einem gewissen Grade von einer staatlichen Arbeitszeitpolitik ausgehen.²²⁾

Der Optimismus Prellers, mit der Verordnung von 1923 habe der Tarifvertragsgedanke zum Durchbruch kommen können, kann nicht geteilt werden.²³⁾ Die Unfähigkeit der Tarifparteien, zu autonomen Abkommen zu gelangen, die sich in der Hilfestellung des Schlichters - das heißt, im Rückgriff auf das politische System - ausdrückt, spricht gegen die Tragfähigkeit des Tarifvertragsgedankens.

Die Ausdehnung der Arbeitszeit und die gleichzeitig beginnende Rationalisierungsbewegung in der Wirtschaft konnten nicht ohne Folgen für den Arbeitsmarkt bleiben: Im Winter 1926/27 wuchs die Zahl der Arbeitslosen auf über 2 Mill. an. Dem Drängen der Gewerkschaften auf die faktische Wiederherstellung des 8-Stunden-Tages wurde von der deutsch-nationalen Regierung Marx III. zwar nicht nachgegeben. Das Arbeitszeitnotgesetz vom März 1927 brachte aber mit der Einführung der Überstundenzuschläge eine spürbare Entlastung, die noch durch eine Konjunkturbelebung - Stärkung der gewerkschaftlichen Tarifmacht - untermauert wurde.²⁴⁾ Die Mehrarbeit - auch tarifvertraglich vereinbarte - wurde einer strengeren behördlichen Kontrolle unterworfen.

Die Diskussion zur Arbeitszeitregelung gewann mit der Wirtschaftskrise gegen Ende der Republik eine andere Stoßrichtung: Kurzarbeit stand auf der Tagesordnung. Die Gewerkschaften konnten sich mit der Forderung nach einer allgemeinen Einführung der 40stündigen Arbeitswoche nicht durchsetzen.²⁵⁾ Ihnen fehlte angesichts des Millionenheeres von Arbeitslosen die Möglichkeit, Arbeitszeitverkürzungen mit den Mitteln des Arbeitskampfes durchzusetzen. Darüber hinaus hatten sie keinen realen Einfluß mehr auf das politische System. Auch der von der christlich-nationalen Gewerkschaftsbewegung gestellte Arbeitsminister der Brüning'schen Kabinette - Stegerwald - konnte - trotz guten Willens - nichts bewirken: Befand er sich doch als Minderheit in einer Minderheitsregierung.

Die organisatorische Schwäche der Gewerkschaften (vgl. 4.2), die nur vom politischen System mit dem Instrument der staatlichen Zwangsschlichtung partiell ausgeglichen werden konnte, behinderte die Durchsetzung von gewerkschaftlichen Zielen in der überwiegenden Zeit der Weimarer Republik. Die Politisierung des Verteilungskampfes zu Beginn der Republik erwies sich später zunehmend als eine Art Bumerang für die Gewerkschaftsbewegung. Den Flexibilisierungsforderungen der Arbeitgeber wurde mit der Öffnung der Arbeitszeitregelung für tarifvertragliche Vereinbarungen vom Gesetzgeber entsprochen.

5.2.3 Die Arbeitszeitregelung in der Bundesrepublik: Verstetigung durch Tarifvertrag und Flexibilisierung durch Rahmengesetze

Die prinzipiell neuen Beziehungen der Tarifparteien in der Bundesrepublik - gegenüber denen in der Weimarer Republik - sind häufig analysiert worden.²⁶⁾ Zumindest seit Beginn der 50er Jahre greift das System der durch die Tarifparteien autonom gestalteten Arbeitsbedingungen. Im Bereich der Arbeitszeitregelung basiert es in mehrfacher Hinsicht auf der Lizenz staatlicher Rahmengesetze.

Die Tarifverträge trugen sowohl zur Angleichung als auch zur schrittweisen Reduzierung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit bei. Das System der Tarifverträge hat in der Bundesrepublik - gegenüber der Weimarer Republik - seine Funktion gewandelt: Es ist ein Element der Verstetigung geworden. Flexibilität in der Arbeitszeit wird im Rahmen des BetrVG erreicht. Die nach wie vor gültige AZO ist praktisch bedeutungslos. Sie steckt lediglich einen weiten Rahmen, innerhalb dessen die Koalition zwischen Betriebsrat und Unternehmensführung mit der Vereinbarung von Mehrarbeit tarifliche Grenzen ausdehnen kann. Flexibler Einsatz von Mehrarbeit ist nur in Ausnahmefällen (Freizeitausgleich im Einzelhandel) ein Thema der Verhandlungen zwischen den Tarifparteien, sondern eher dem innerbetrieblichen Machtgefälle unterworfen.

Besonders in Zeiten zunehmender Arbeitslosigkeit geraten die Betriebsräte in eine Interessenkollision zwischen gewerkschaftlichen Forderungen nach Einschränkung der Mehrarbeit auf der einen Seite und den Unternehmensführungen auf der anderen, die sich die Dispositionsfreiheit über den Arbeitskräfteeinsatz nicht aus der Hand schlagen lassen wollen. Die Arbeitgeber führen dabei Einkommensinteressen von Teilen der Belegschaft - vor allem der unteren Lohn- und Gehaltsgruppen - ins Feld, wenn sich Betriebsräte gegen Mehrarbeit sträuben (vgl. 5.2.1). Eine Auflösung dieses Interessengegensatzes - darauf weist Mendius hin - kann nur in einer solidarischen Strategie der Gewerkschaften begründet werden, die mit den Mitteln der Tarifpolitik eine Entlastung der unteren Einkommensgruppen anstreben müssen.²⁷⁾

Bei anderen Möglichkeiten einer Flexibilisierung der Arbeitszeitregelung treten die Gewerkschaften gleichfalls auf der Stelle: verschiedenen Formen von Teilzeitarbeit und der gleitenden Arbeitszeit.

Fragt sich, ob man den Optimismus von Mertens in puncto flexiblerer Arbeitszeitgestaltung teilen kann.²⁸⁾ Die Einwände von Täubl gegen das job-sharing-System sind ernst zu nehmen. Job-sharing unterläuft Pausenregelungen und setzt die Mitbestimmung des Betriebsrates bei Überstunden tendenziell außer Kraft.²⁹⁾

Offenbar ist die Einschätzung der Teilzeitarbeit in den Gewerkschaften noch umstritten: Engelen-Kefer plädiert für die Ausweitung der Teilzeitarbeitsplätze aus arbeitsmarktpolitischen Gründen, aber auch um berufstätige Frauen zu entlasten.³⁰⁾

Die gleitende Arbeitszeit ist keine Form der Reduktion, sondern der Verschiebung der Arbeitsleistung. Ein Teil des Beschäftigungsrisikos wird vom Arbeitgeber weg auf den Arbeitnehmer verlagert: Wenn weniger Arbeit vorhanden ist, wird pausiert; länger dagegen muß gearbeitet werden, wenn viel zu

tun ist - ohne Überstundenzuschläge. Kein Wunder, daß die Gewerkschaften in jüngster Zeit den Betriebsvereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit zurückhaltender als noch zu Beginn der 70er Jahre gegenüberstehen.³¹⁾

Die relative Beliebtheit der Gleitzeit bei den - vor allem angestellten - Arbeitnehmern verdient Beachtung: belegt sie doch selbst in dieser verstümmelten Art und Weise die Sehnsucht nach eigenständiger Gestaltung der Arbeitsbedingungen bzw. den Wunsch, einfach mal aufhören zu können - wenn die Kernarbeitszeit vorüber ist. Statt die Arbeitszeit generell und drastisch zu reduzieren, wird sie konstant hoch gehalten und den schwankenden Bedürfnissen der Unternehmensführung flexibel angepaßt.

Unternehmerische Strategien zur Flexibilisierung der Arbeitszeit setzen in der Bundesrepublik beim BetrVG an. Damit werden tarifvertragliche Vereinbarungen tendenziell unterlaufen. Überbetriebliche Kooperation der Betriebsräte auf Branchenebene - mit gewerkschaftlicher Unterstützung - kann die endsolidarisierende Wirkung der flexiblen Arbeitszeitregelung auffangen: Die Alternative zur flexiblen ist die kürzere Arbeitszeit.

Arbeitszeitreduzierungen auf tarifvertraglicher Ebene greifen in den 70er Jahren vorwiegend in den Komplex der Jahres- und Lebensarbeitszeit ein (Urlaubsverlängerungen und Flexibilisierung der Altersgrenze). In jüngster Zeit signalisieren tarifvertragliche Verkürzungen der wöchentlichen Arbeitszeit auf 38,5 Stunden (z.B. 1984 für die Metall- und Druckindustrie und 1985 im Einzelhandel), daß wieder Bewegung in die Arbeitszeitregelung kommt und die Forderung der 35-Stunden-Woche nicht bloß ein Fernziel der Gewerkschaftsprogramme ist.³²⁾ Für die Entlastung der Arbeitnehmer bzw. eine bessere Verteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens reichen tarifvertragliche Regelungen allein nicht aus. Auf diesem Weg vereinbarte Arbeits-

zeitreduzierungen waren in der Praxis - wenigstens teilweise - eine besondere Form von Lohnpolitik: Zwischen 1960 und 1973 schwankte die durchschnittliche effektive wöchentliche Arbeitszeit zwischen 44 und 46 Stunden: Die tarifliche Arbeitszeit unterschritt - für die Gesamtwirtschaft im Durchschnitt betrachtet - schon 1963 den unteren Wert der effektiven wöchentlichen Arbeitszeit.³³⁾ Die Differenz sind Überstunden, die entsprechend höher vergütet werden.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß die Auseinandersetzungen um Löhne und Arbeitszeit nach wie vor die zentralen Themen der Tarifverhandlungen sind. Im Gegensatz zur Weimarer Republik werden sie in der Bundesrepublik im Rahmen der Tarifaufonomie - ohne staatliche Zwangsschlichtung - ausgehandelt.

6. Staatliche Interventionen auf dem Arbeitsmarkt

Autonom gestaltete Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit sind wichtig für die Funktionsfähigkeit des demokratischen Staates. In Tarifverträgen können freilich nur die Arbeitsbedingungen der im Erwerbsleben stehenden abhängig Beschäftigten geregelt werden. Gewerkschaftliche Tarifarbeit wird aber auch von der Lage auf dem Arbeitsmarkt bestimmt: Unmittelbar durch die Zahl der Arbeitslosen - ist diese hoch, sinkt die Konzessionsbereitschaft der Gegenseite, was die Höhe der Tarifabschlüsse angeht. Mittelbar wirkt sich die Arbeitsmarktlage auf die Tarifabschlüsse durch die Qualität der sozialen Sicherung Arbeitsloser aus. Die vom Staat organisierte und betreute Versicherung der Erwerbslosen entlastet die Tarifverhandlungen. Wäre die Absicherung gegen die Risiken des Arbeitsmarktes individuell zu tragen, hätten Tarifabschlüsse auch die entsprechenden privaten Versicherungsbeiträge aufzufangen.

Die Organisierung der Arbeitslosenversicherung durch den Staat ist ein Element der strategischen Schlichtung der Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit: Sie begrenzt den Konflikt auf Gegenstände, die in unmittelbarer Kompetenz der Kontrahenten liegen.

Die strategische Schlichtung des Staates umfaßt auch andere Bereiche, zum Beispiel Kranken- und Altersversicherung. Aus dem breiten Spektrum der staatlichen Arbeitsmarktpolitik wird das Instrument, das unmittelbare Beschäftigungswirkung verspricht - Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung - näher betrachtet.

Im historischen Vergleich zwischen der Weimarer Republik und der Bundesrepublik soll geprüft werden, ob die strategische Schlichtung des Staates und ein besonders wirksames Element seiner aktiven Arbeitsmarktpolitik unter verschiedenen histori-

schen Bedingungen prinzipiell ähnlich oder unterschiedlich gehandhabt werden. Dahinter steht die Frage, ob die Gewerkschaften sich auf staatliche Interventionen auf dem Arbeitsmarkt stützen können, die ihnen in Tarifverhandlungen den Rücken freihalten.

6.1 Die Arbeitslosenversicherung: Politisierung des Verteilungskampfes oder strategische Schlichtung des Staates

6.1.1 Arbeitsmarkttheorie, Versicherungsprinzip und industrielle Konflikte

Folgt man der neoklassischen ökonomischen Theorie, dann regeln sich Angebot an und Nachfrage nach Arbeitskraft optimal unter Marktbedingungen.¹⁾ Die Anbieter von Arbeitskraft stehen vor der Entscheidung, ob der Wert der entgehenden Freizeit oder der Lohn für geleistete Arbeit höher zu veranschlagen ist. Die Nachfrager nach Arbeitskraft stehen vor dem Problem, ob der zusätzliche Ertrag der Produktion durch den Einsatz von Arbeitskräften höher ausfallen wird als deren Kosten. Haben sich beide - Anbieter und Nachfrager - für die Intervention auf dem Arbeitsmarkt entschieden, vollzieht sich die Regulierung nach den üblichen Anpassungsprozessen von Angebot und Nachfrage.

Eingeschränkt wird die Funktionsweise des Marktes durch das Auftreten fremder Institutionen, die mit ihren Regeln die marktgerechten Beziehungen von Anbietern und Nachfragern stören. So wird zum Beispiel das Verhalten eines Arbeitslosen, der eine neue Stelle sucht, wesentlich von der Frage bestimmt, wer die sogenannten Opportunitätskosten (Lebensunterhalt, entgangener Lohn) für die Suche nach dem neuen Arbeitsplatz trägt.²⁾ Wenn die Ersparnisse - soweit überhaupt vorhanden - aufgezehrt sind und keine anderen Einkünfte zur Verfügung stehen, muß der Arbeitslose seine Suche abbrechen und eine

Arbeit annehmen. In Krisenzeiten wäre dies in aller Regel nur zu Bedingungen möglich, die unterhalb seiner Erwartungen liegen. Hier koppelt sich der Kreislauf des Arbeitsmarktes an einen anderen Kreislauf der Neoklassiker an: Gesunkene Lohnkosten stimulieren die Unternehmer zu neuen Investitionen, da ihre Gewinnerwartungen steigen. Die Wirtschaft kann wieder angekurbelt werden.

Bezieht ein Arbeitsloser dagegen Transferleistungen, zum Beispiel aus der Arbeitslosenversicherung, kann er die Stellensuche (jedenfalls in der Theorie) so lange fortsetzen, bis er einen Arbeitsplatz mit akzeptablen Bedingungen gefunden hat.

Die neoklassische Theorie des Arbeitsmarktes ist von Sozialwissenschaftlern häufig wegen der unrealistischen Annahmen kritisiert worden.³⁾ Hier soll nur der Gesichtspunkt interessieren, daß Arbeitnehmer für die Risiken des Arbeitsmarktes nicht individuell haftbar gemacht werden können. Insbesondere in Wirtschaftskrisen trifft sie in aller Regel keine persönliche Schuld am Verlust des Arbeitsplatzes. Die Risiken des Arbeitsmarktes müssen daher breit gestreut und für den einzelnen weniger existenzbedrohend gestaltet werden. Die Regeln, nach denen dies geschieht, sind in der sozialen Demokratie vom Gesetzgeber festzulegen.

Dieser Sozialstaatsgedanke drückt sich in der Solidarhaftung aller Beteiligten bei Schadensfällen aus. Aber auch aus ökonomischen Gründen ist eine übereilte Arbeitsannahme nicht sinnvoll: Bildungsinvestitionen (human capital) werden vergeudet, wenn ein Arbeitsloser aus materieller Not gezwungen ist, eine Tätigkeit aufzunehmen, die nicht seinen beruflichen Fähigkeiten entspricht.

Die Transferleistungen für Arbeitslose können auf sozialpolitisch sehr unterschiedlichen Grundsätzen beruhen: Versicherung oder Fürsorge. Die Unterschiede bestehen vor allem in der Entstehung des Anspruchs sowie der Verteilung der Trans-

ferleistung. Da nach dem Versicherungsprinzip die Berechtigung auf der Beitragsleistung beruht, kommt - im Gegensatz zur Fürsorge - die Prüfung der finanziellen Lage des Beziehers nicht in Frage. Bei der Fürsorge ist die Feststellung der Bedürftigkeit Voraussetzung für die Transferleistung.

Historisch gesehen ist der Aufbau der Arbeitslosenversicherung eine der wichtigsten sozialpolitischen Errungenschaften der 20er Jahre. Der Staat übernimmt mit der Institutionalisierung des Versicherungsprinzips die Aufgabe der strategischen Schlichtung von Tarifauseinandersetzungen. Würde Arbeitslosigkeit als rein individuell zu bewältigende Aufgabe definiert werden, müßte die entsprechende Absicherung über Lohnkämpfe geregelt werden. Die Tarifparteien gerieten ausgerechnet in einer Wirtschaftskrise unter den Zwang, Verhandlungen um erhöhte Risikoversicherung führen zu müssen. Ist dagegen mit der Versicherung eine breite Solidargemeinschaft etabliert, werden die unmittelbaren Lohnauseinandersetzungen entlastet. Dies bedeutet jedoch keineswegs, daß die Verteilungskämpfe wegen der Leistungen der Arbeitslosenversicherung nicht politisiert werden können.

Variabel und abhängig von der jeweiligen politischen Kräftekonstellation sind auch in unserer Zeit die Konditionen, unter denen ein Versicherungsanspruch besteht. Zur Disposition stehen die Automatik der Leistungen, ihre Höhe und Dauer sowie der Kreis der Anspruchsberechtigten. Die Abhängigkeit von staatlichen Zuwendungen - und damit vom politischen System - stellt die Arbeitslosenversicherung gerade immer dann zur Disposition kurzfristiger, finanzpolitischer Finessen, wenn unbezweifelte Anspruchsberechtigung und Leistung den Arbeitnehmern - auch denen, die noch eine Beschäftigung haben - den Rücken stärken müßten. In Krisenzeiten wird stets aufs neue die Diskussion geführt, ob die Beiträge zu erhöhen sind oder die Leistungen reduziert werden sollen. Verunsicherung der Arbeitnehmer ist die Folge. Die Bereitschaft, sich in industriellen Konflikten - außer den schon weitgehend rituellen

Auseinandersetzungen in Tarifrunden - zu engagieren, wird gewiß beeinträchtigt. Der Kampf der Arbeitgeber und ihrer politischen Repräsentanten für Leistungsreduzierung in der Arbeitslosenversicherung ist nur vordergründig mit dem Arbeitgeberanteil erklärbar: Die Transferleistungen dienen vor allem der Erhaltung der Massenkaufkraft und bilden somit eine Art von Absatzgarantie für die Unternehmer.

Wichtiger scheint das Motiv der Disziplinierung der noch im Beschäftigungssystem verbliebenen Arbeitnehmer zu sein. Ihre gezielte Verunsicherung erlaubt es den Arbeitgebern, in der Krise Herrschaftspositionen auf betrieblicher Ebene zurückzugewinnen, die in Zeiten guter Konjunktur tendenziell verloren gingen. Der Widerstand der Gewerkschaften gegen Leistungsminderungen in der Arbeitslosenversicherung ist also keineswegs nur auf löbliche Solidarität mit den Arbeitslosen begründet, sondern dient auch der Verteidigung sozialpolitischer Er rungenschaften, die von der organisierten Arbeitnehmerschaft in früheren industriellen Konflikten durchgesetzt wurden. Mit dieser Stoßrichtung gewinnen die Auseinandersetzungen um die Arbeitslosenversicherung ihre verteilungspolitische Qualität. Sie tangieren mehr oder weniger direkt die Konfliktbereitschaft der Arbeitnehmer und damit die Kampfstärke der Gewerkschaften.

6.1.2 Arbeitslosenversicherung in der Weimarer Republik: Politisierung des Verteilungskampfes und Rückzug des Staates

Der Erste Weltkrieg und die Anfangsjahre der Weimarer Republik brachten eine tiefgreifende Umstrukturierung in der Unterstützung bei Arbeitslosigkeit. Ursprünglich organisierten Gewerkschaften und berufsständische Verbände die Vorsorge für erwerbslose Mitglieder.⁴⁾ Die Mehrheit der - nicht-organisierten - Arbeitnehmer mußte die gemeindliche Fürsorge in Anspruch nehmen.⁵⁾

Eine Reihe von Reformen überführte die Transferleistungen von der Fürsorge in die Versicherung und verlagerte die Kompetenz auf das Reich bzw. den drittelparitätisch (Tarifparteien und Staat) zusammengesetzten Selbstverwaltungskörper der neugeschaffenen Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung. Die Finanzmittel wurden von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gemeinsam aufgebracht. Verbleibende Haushaltslücken der Reichsanstalt sollten mit Darlehensverpflichtungen des Reiches geschlossen werden.

Anspruchsberechtigt waren nicht alle Arbeitnehmer. Berufsüblich Arbeitslose - vor allem saisonbedingt erwerbslose Bau- und Landarbeiter -, Heimarbeiter und eine Reihe von öffentlich Bediensteten wurden von der Krisenfürsorge erfaßt.⁶⁾ In diesem System galt die - von den Gewerkschaften als diskriminierend eingestufte - Bedürftigkeitsprüfung weiter fort.

Beide Unterstützungsarten - Arbeitslosenversicherung und Krisenfürsorge - waren auf eine Höchstdauer von 26 Wochen ausgelegt. Besonders gefährdete Berufsgruppen, zum Beispiel die älteren Angestellten, hatten einen erweiterten Anspruch (39 bzw. 52 Wochen). Wer diese Fristen überschritt fiel der gemeindlichen Erwerbslosenfürsorge anheim.

Die Haushaltsansätze der Reichsanstalt gingen von Anfang an von einer zu niedrig geschätzten Arbeitslosenzahl aus.⁷⁾ Ständig nötige Revisionen der Reichsdarlehen führten zu einem Dauerkonflikt über die Konditionen der Transferleistungen. Grund für die chronisch niedrigen Haushaltsansätze war die permanente Finanzkrise des Reiches. Der Versuch, die Lösung des Problems an die Tarifparteien zurückzugeben, scheiterte, da in dem Selbstverwaltungsgremium der Reichsanstalt in der wichtigen Frage der Beitragserhöhung - vertreten von den Gewerkschaften - oder der Leistungssenkung - Arbeitgebervorschlag - keine Einigung erzielt wurde.

Die Verantwortung blieb bei dem Reichstag und der Regierung. Den Tarifparteien gelang es, "ihre" Parlamentsfraktionen zu disziplinieren.⁸⁾ Eine Lösung der Krise wurde verzögert und führte schließlich zum Sturz der sozialdemokratisch geführten Regierung Müller. Sanierungsvorschläge wie etwa der Rückgriff auf die Rentenversicherung der Angestellten oder eines Notopfers der Beamten und Selbständigen konnten - im Frühjahr 1930 - keine Mehrheit finden.⁹⁾

Der Brüning'sche Kompromiß - Beitragserhöhung und Leistungsenkung - zerstörte die Koalition.¹⁰⁾ Aber auch die Brüning'schen Sanierungskonzepte griffen jeweils zu kurz. Zwar wurde an allen wichtigen Parametern der Versicherungsleistung gedreht, aber die Entwicklung des Arbeitsmarktes machte jeden neuen Ansatz alsbald zunichte.¹¹⁾ Die Einschränkung des Kreises der Versicherungsberechtigten führte lediglich dazu, daß die Arbeitslosen schneller der gemeindlichen Fürsorge anheim fielen. Die zunehmende Zahl der langfristig Arbeitslosen verschärfte bald die Lage der Gemeindefinanzen. Im Verlauf der Krise kam es daher zu der absurden Situation, daß Finanzmittel der Gemeinden, die für den Wohnungsbau eingeplant waren - und Arbeitsplätze geschaffen hätten - zur Fürsorgeunterstützung von dauerhaft Arbeitslosen verwendet wurden.¹²⁾

Preller verweist darauf, daß die versteifte Haltung der Tarifparteien und "ihrer" Parlamentsfraktionen im Zusammenhang mit anderen sozialpolitischen Aktionen gesehen werden muß, die in den gleichen Zeitraum fallen. Der Kampf der Arbeitgeber gegen die staatliche Zwangsschlichtung wie auch gegen die Leistungen der Arbeitslosenversicherung und später gegen die Unabdingbarkeit der Tarifverträge (vgl. 5.1) weist in die gleiche Richtung: einseitige Autonomie in der Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen.

Zurückdrängen des Arbeitnehmereinflusses und Bekämpfung der gewerkschaftsfreundlichen Regierung Müller bei der Anwendung sozialpolitischer Schutzgesetze bezeichnen die taktischen Operationen der Arbeitgeber gegen Ende der 20 Jahre. Die Konfliktlagen und Lösungsvorschläge zur Finanzierung der Arbeitslosenversicherung in der Weimarer Republik zeigen eine bestürzende Übereinstimmung mit aktuellen Fragestellungen - mit einem wesentlichen Unterschied: In der Bundesrepublik gibt es immer noch ein funktionstüchtiges System der Tarifautonomie.¹³⁾ Die Tarifparteien sind keineswegs dazu verdammt, den Verteilungskampf zu politisieren.

6.1.3 Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik: strategische Schlichtung und Prävention in der Schwebelage

Zweifellos ist es zutreffend, wenn Stigl auf darauf hinweist, daß - auch in den 20er Jahren - die Arbeitsvermittlung in der Gesetzesintention schwergewichtiger war als die Arbeitslosenversicherung.¹⁴⁾ Noch stärker werden präventive Funktionen der Arbeitsmarktpolitik in dem 1969 in Kraft getretenen Arbeitsförderungsgesetz (AFG) betont.¹⁵⁾ Es entspricht der technokratischen Euphorie der ausgehenden 60er Jahre, daß die Arbeitsmarktpolitiker glaubten, mit verbesserter Information und Beratung, Umschulung und anderen berufsfördernden Maßnahmen sowie der Verbesserung der beruflichen Mobilität würde ein Auseinanderklaffen von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt gar nicht erst entstehen. An dieser Elle gemessen, ist das Gesetz gescheitert. Es stellt zwar ein brauchbares Instrumentarium zur Verfügung, mit dem kurze Konjunkturkrisen begrenzten Umfangs elegant zu meistern wären. Plausibel ist freilich die These, daß das Gesetz - ausgerichtet auf einen Krisenfall wie 1966/67 - mit der tiefgreifenden Strukturkrise seit Mitte der 70er Jahre überfordert ist (vgl. 4.1).

Kommt hinzu, daß wirksame kurz- und langfristig orientierte Maßnahmen nicht im nötigen Umfang angewendet werden. Dies gilt für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (vgl. 6.2) und Umschulungen.¹⁶⁾ Der von Stingl betonte Erfolg der Arbeitsplatzsicherung durch Kurzarbeitergeld in den ersten Krisenjahren muß angesichts der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt relativiert werden.¹⁷⁾ Für die ersten Krisenjahre waren hohe Kurzarbeiterzahlen charakteristisch. In der Verschärfung der Arbeitsmarktlage - etwa seit Herbst 1980 - sind zwar relativ hohe Kurzarbeiterzahlen zu beobachten - freilich auch sprunghaft steigende Arbeitslosenzahlen. Die ersten Krisenjahre nehmen in der Kurzarbeiterfrage eine Sonderstellung ein.¹⁸⁾ Dafür gibt es eine plausible Erklärung: Zu Beginn der Wirtschaftskrise rechneten die Arbeitgeber - im Vertrauen auf die Wirksamkeit des AFG - noch mit einem baldigen Aufschwung. Diese Erwartung rechtfertigte die Erhaltung einer eingespielten Belegschaft, mit der ein fälliger Wirtschaftsauftrieb bewältigt werden sollte. Für eine Situation dieser Art war das Kurzarbeitergeld auch gedacht. Die lang andauernde Krise mit der flauen Belebung von 1979 hat offenbar den Optimismus der Arbeitgeber gedämpft. Die erneute Verschärfung krisenhafter Tendenzen seit Herbst 1980 führt daher in erheblich höherem Maße als 1974/75 direkt zu Entlassungen. Charakteristisch ist seit 1976 die relativ niedrige Relation von Kurzarbeitern zu Arbeitslosen.¹⁹⁾ Dies bedeutet, daß die hohen Kurzarbeiterzahlen in den 80er Jahren nur ein weiterer Beleg der Krise sind und keinen Optimismus begründen.

Daß die über Jahre hinweg anhaltend hohe durchschnittliche Arbeitslosigkeit noch zu keiner wahrnehmbaren Gefährdung der politischen Stabilität in der Bundesrepublik geführt hat, liegt sicher in einer Reihe von Faktoren begründet.²⁰⁾ Eine ernstzunehmende öffentliche Diskussion über die Leistungen der Arbeitslosenversicherung beginnt erst im Sommer 1981 und findet ihren Niederschlag im Gesetz vom 22.12.1981 (s.u.).²¹⁾

Das überraschende Moment an dieser Debatte ist die Übereinstimmung von Standpunkten aus der Weimarer Republik. Von der SPD wird die Forderung nach der Arbeitsmarktabgabe vorgebracht. Ähnlich wie früher sperren sich Gewerkschafter und Sozialdemokraten gegen eine Leistungsreduzierung und favorisieren dagegen die Beitragserhöhung. Aber auch die Gegner spielen ein altes Lied: Leistungsreduzierung, zuviel Staat, zu hohe Löhne.²²⁾

Mit dem "Gesetz zur Konsolidierung der Arbeitsförderung" (AFKG) vom 22.12.1981 beginnt in der Bundesrepublik der Sozialabbau, der von der sozial-liberalen Regierung im Vergleich zu ihrer konservativ-liberalen Nachfolgerin geradezu zaghaft angepackt wurde (vgl. Kapitel 13).²³⁾ Zu den wichtigsten Einschnitten des AFKG zählen:

- Herabsetzung des Unterhaltsgeldes bei Umschulung (volle Förderung) von 80 Prozent des Netto-Einkommens auf 75 Prozent für Familien mit Kindern und 68 Prozent für alle übrigen Umschüler.
- Bewilligung von ABM-Mitteln nur für Arbeitsamtsbezirke, deren Arbeitslosenquote während 6 Monaten um 30 Prozent über dem Durchschnitt liegt.
- Verschärfung der Zumutbarkeitsbedingungen bei der Arbeitsaufnahme (in diesem Punkt hat der Gesetzgeber dem zuständigen Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Arbeit, der die entsprechende Verordnung treffen muß, nicht getraut und angekündigt, daß nach dem 31.3.1982 das BMA aktiv werde, wenn sich der Verwaltungsrat verweigere. Dieser Vorgang wirft ein schlechtes Licht auf die Praxis der Selbstverwaltung).
- Die Anwartschaftszeit, in der versicherungspflichtige Arbeit nachgewiesen werden muß, wird von 180 Kalendertagen auf 360 erhöht.

- Sperrfristen und Versäumniszeiten (Meldepflicht) auf 8 Wochen (gegenüber 4) ausgedehnt.
- Überstundenzuschläge und Sonderleistungen des Arbeitgebers fallen bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes aus.

Der DGB hat vehement gegen dieses Gesetz protestiert, wie auch gegen die Beschlüsse der Bundesregierung vom Sommer 1982, die eine Fortsetzung des Sozialabbaus ankündigten (vgl. Anm. 23).

In gewissem Umfang kann man auch in der Sozialpolitik von einer Kontinuität über die politische Wende von 1982 hinaus sprechen. Freilich gilt dies nicht, was die Rahmenbedingungen bei der Regelung industrieller Konflikte angeht (vgl. Kapitel 13). Die Politik der Haushaltskonsolidierung führte auch unter sozialdemokratischer Regierungsverantwortung zu Einschnitten in das soziale Netz. Dies bedeutet, daß die für die Gewerkschaften gefährliche Entsolidarisierung in den Betrieben, die auf der Angst vor empfindlichen materiellen Einbußen beruht und durch gesetzgeberische Beschneidung von Versicherungsleistungen geschürt wird, schon unter der Regierung Schmidt einsetzte.

Fragt sich, welche Unterstützung die Tarifpolitik zur Bewältigung der Arbeitslosigkeit leisten kann. Mit der aktiven Arbeitszeitpolitik (vgl. 5.2) ist ein Stichwort gegeben: Plausibel auch, daß die Gewerkschaften einer Leistungsreduzierung in der Arbeitslosenversicherung entschieden entgegentreten. Beide Ziele lassen sich aber mit Aussicht auf Erfolg nur anstreben, wenn auf lohnpolitischem Gebiet eine Entlastung herbeigeführt wird. Die Tarifabschlüsse seit dem Frühjahr 1981 weisen in diese Richtung.²⁴⁾ Die gestiegenen Streikaktivitäten können nicht als Politisierung von Verteilungskämpfen gelten. Sie gehören zum Szenario der Tarifrunden und sind - immer noch - legal.

6.2 Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen:
 direkte Methoden ohne Priorität

6.2.1 Die beschäftigungspolitische Konzeption der Arbeits-
 beschaffung

Arbeitsbeschaffung ist ein Instrument staatlicher Arbeitsmarktpolitik, deren Ziel die direkte, positive Beeinflussung der gesamtwirtschaftlichen Nachfragekomponente ist. Andere Instrumente der Nachfragebelebung (Steuersenkung, Investitionsförderung) zielen eher indirekt auf die Veränderung der konjunkturellen Situation (vgl. 4.1).

Die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sind in der deutschen Arbeitsmarktpolitik seit langem bekannt und in Anwendung. In den 20er Jahren firmierten sie unter dem Begriff der "produktiven Erwerbslosenfürsorge"; ähnlich nach dem Zweiten Weltkrieg: "wertschöpfende Arbeitslosenfürsorge". Mit dem Inkrafttreten des AFG erhielt das Instrument die Bezeichnung "Allgemeine Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM)".

Das konjunkturpolitische Ziel, mit ABM eine Nachfragebelebung zu induzieren, bezeichnet aber nur einen Aspekt des staatlichen Handlungsmotivs. Der andere war stets mit arbeitspädagogischen Gesichtspunkten begründet. Damit wird auch schon der Personenkreis umrissen, der von Förderungsmaßnahmen erfaßt wird: langfristig Arbeitslose. Hinter diesem arbeitspädagogischen Motiv steht die Vermutung, daß Arbeitslose mit der Zeit dem Arbeitsrhythmus entwöhnt werden. Die Disziplinierung des Arbeitsalltags ist als Lernleistung kontinuierlich zu erneuern, da sonst - so glaubt man - die Arbeitsfähigkeit verlorengeht.²⁵⁾ Das paternalistische Menschenbild dieser arbeitspädagogischen Konzeption steht außer Frage. Zwar trifft es zu, daß berufliche Qualifikationen gefährdet sind, wenn sie nicht trainiert und up to date gehalten werden - und vielen Arbeitslosen ist dies nur schwer möglich. Aber die Qualifikations-

erhaltung stand bei ABM lange Zeit nicht im Vordergrund der Überlegungen. Dies ergibt sich schon aus dem hohen Anteil der Förderung von Maßnahmen im Baugewerbe und in der Land- und Forstwirtschaft.²⁶⁾ Unterstützt wird die These vom autoritären Charakter der arbeitspädagogischen Motivation durch das Zwangsmittel, mit dem der Staat sich der Gefügigkeit der betreuten Arbeitslosen versichert: Bei Verweigerung wird die Unterstützung gestrichen. Dieses Zwangsmittel wiegt um so schwerer, als langfristig Arbeitslose ihre Ersparnisse sicher schon weitgehend aufgebraucht haben.

Zweifel an der Effektivität von ABM wurden auch an deren volkswirtschaftlichem Nutzen gehegt. Theoretiker, die auf die Selbstheilungskräfte des Marktes setzen, müssen das Instrument verwerfen.²⁷⁾ Es behindert nach dieser Sicht einen Wirtschaftsaufschwung, da Vorhaben gefördert werden, die sonst nicht in Angriff genommen worden wären - also unwirtschaftlich sind.²⁸⁾

Aber auch Praktiker des Wirtschaftslebens sind nicht immer mit ABM einverstanden. Der Mitnehmereffekt und die Unsicherheit bei der Dauerhaftigkeit der neuen Stellen sind Kernpunkte der Kritik.²⁹⁾ Der Mitnehmereffekt unterstellt, daß öffentliche Vorhaben gefördert werden, die ohnehin geplant waren - also von ABM keine besondere Belebung der Wirtschaft ausgeht.³⁰⁾

Auch die Gewerkschaften gehörten - in den 20er Jahren - zu den Kritikern. In der produktiven Erwerbslosenfürsorge wurden eine Zeitlang untertarifliche Löhne gezahlt.³¹⁾

Für die Arbeitsbeschaffung spricht, daß dieses Instrument der staatlich gesteuerten Beschäftigungspolitik unmittelbar wirksam ist. Es hat für den Fiskus zudem den Vorteil, daß die Haushalte insgesamt nur unwesentlich belastet werden (vgl. 6.2.3). Auch werden die Stellenpläne wegen der zeitlichen Begrenzung der Maßnahmen - soweit es sich um Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst handelt - nicht für längere Zeit quasi ausgebucht.

Die gesamtwirtschaftlichen Nachfrageimpulse von ABM sind erwiesen.³²⁾ Verglichen mit der Beschäftigungswirkung staatlicher Programme zur Investitionsförderung schneidet ABM deutlich besser ab.³³⁾ Als globales Instrument staatlicher Strukturpolitik scheidet ABM jedoch aus.³⁴⁾

Die Erfolge bei der Wiedereingliederung langfristig Arbeitsloser sprechen allerdings für eine Ausweitung der ABM-Aktivitäten - zumindest im Bereich der Problemgruppen des Arbeitsmarktes (vgl. 3.3). Dies hätte jedoch zur Voraussetzung, daß der Kreis der Träger breiter gestreut wird. Die positiven psychischen und sozialen Wirkungen auf langfristig Arbeitslose sind um so größer, je weniger die Tätigkeit einen beschäftigungstherapeutischen oder - besonders in früheren Konzepten (s.o.) - autoritären, arbeitspädagogischen Charakter hat: Es muß schon der "Normalfall" sein - Arbeit darf nicht gespielt oder geübt werden.

6.2.2 Arbeitsbeschaffung in der Weimarer Republik: eine verpaßte Chance zur Belebung der Wirtschaft

Der Anstieg der Arbeitslosigkeit unter der Regierung Brüning führte zu einer Vielfalt von Plänen zur Arbeitsbeschaffung.³⁵⁾ Die Zielrichtung der Vorhaben ging über die vorwiegend arbeitspädagogisch orientierte produktive Erwerbslosenfürsorge der 20er Jahre hinaus. Insbesondere der vom ADGB propagierte "WTB-Plan" hatte einen konjunkturpolitischen Ansatz:³⁶⁾ Arbeitsbeschaffung sollte - im Gegensatz zur Regierungspolitik (vgl. 4.1) - in großem Stil zur Ankurbelung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage betrieben werden. Die ADGB-Konzeption setzte sich aber nicht einmal in der SPD-Reichstagsfraktion - geschweige denn bei anderen Parteien - durch.³⁷⁾ Die von Naphtali angeführte Front der sozialdemokratischen Kritiker verwässerte den Vorschlag des ADGB und entzog den Freien Gewerkschaften damit praktisch die parlamentarische Unterstützung. Die unseelige Verquickung von parteioffizieller,

marxistischer Strategie - dem WTB- Plan wurde vorgeworfen, daß er das kapitalistische System nicht überwinde - und dem kurzatmigen parlamentarischen Pragmatismus - dem AGDB-Vorschlag wurde angelastet, daß er die Antiinflationspolitik der Regierung störe - in puncto Tolerierung der Brüning'schen Minderheitsregierung, weisen auf eine strategische Niederlage der Gewerkschaftspolitik hin.³⁸⁾ Gegen Ende der Republik hatten die Gewerkschaften keinen handlungsfähigen Partner mehr, der ihre Position im politisierten Verteilungskampf umsetzte.

Die praktizierte Arbeitsbeschaffung ging mit der Brüning'schen Konjunkturpolitik konform. Sie war bedeutungslos als Instrument der Nachfragebelebung.³⁹⁾ Die entscheidende Barriere bestand in der Schwierigkeit, langfristige Auslandskredite zu beschaffen (vgl. 4.1). Unterschiedliche Pläne für einen freiwilligen oder pflichtgemäßen Arbeitsdienst waren eher eine Fortsetzung der Konzeption der produktiven Erwerbslosenfürsorge: Sie hatten keinen betont konjunkturtheoretischen Charakter.

Die Arbeitgeber waren an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nicht interessiert, so lange die Möglichkeit bestand, daß die Gewerkschaften Einfluß darauf nehmen konnten.⁴⁰⁾ Erst die Zerschlagung der Gewerkschaftsbewegung durch die Nationalsozialisten veränderte die Einstellung der Arbeitgeber zur Arbeitsbeschaffung.⁴¹⁾

6.2.3 Arbeitsbeschaffung in der Bundesrepublik: eine flankierende Maßnahme der Arbeitsmarktpolitik

Ähnlich wie in der Weltwirtschaftskrise der 20er und 30er Jahre ist die Arbeitsbeschaffung in der Bundesrepublik nur ein ergänzendes Instrument der allgemeinen Arbeitsmarktpolitik. Dies ist um so erstaunlicher, als die Zahlen langfristig Arbeitsloser ständig ansteigen und sowohl deren Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt mit ABM erfolgsversprechend ist, als auch die effektiven volkswirtschaftlichen Kosten minimal sind.

Die Zieldefinition von Förderungsmaßnahmen auf "Arbeiten, die im öffentlichen Interessen liegen", schränkt den Kreis der Träger erheblich ein.⁴²⁾ Die AFG-Novellierung vom August 1979 schafft eine gewisse Erleichterung bei dem Ausschluß von Maßnahmen, die sonst nicht ergriffen worden wären (vgl. 6.2.1). Angesichts der chronischen Finanznot der öffentlichen Haushalte mutete es freilich grotesk an, daß dringend benötigte Vorhaben gefährdet waren, aber über ABM-Projekte gefördert werden konnten, die "sonst nicht, nicht in demselben Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt würden".⁴³⁾

Ganz problemlos ist der Mitnehmereffekt zweifellos nicht. Der konjunkturpolitische Effekt von ABM geht tendenziell verloren. Das Hauptproblem besteht in der prozyklischen Personalpolitik des öffentlichen Dienstes (vgl. 4.1). In einem schwer bestimmbaren Ausmaß ist die neue Praxis nach dem AFG eine Art Umverteilung von Haushaltsmitteln: Der Bund finanziert über die Bundesanstalt für Arbeit einen Teil der kommunalen Haushalte.⁴⁴⁾ Fraglich muß auch - trotz der betonten Erfolge bei der Wiedereingliederung langfristig Arbeitsloser - bleiben, ob ABM nicht im Laufe der Zeit zu einer - von der Bundesanstalt finanzierten - Probezeit für öffentlich Bedienstete umgestaltet wird. Damit könnten auch unübersehbare Probleme für das Mitbestimmungsrecht der Personalräte bei Einstellungen entstehen.

Die staatliche Wirtschaftspolitik scheint dem konjunkturpolitischen Effekt von ABM nicht recht zu vertrauen. Unter der Voraussetzung des möglichen Mitnehmereffektes scheint eine Ausdehnung von ABM auf Arbeiten, die nicht im öffentlichen Interesse liegen - also auf die private Wirtschaft - auf den ersten Blick wenig sinnvoll.

Zu prüfen wäre, ob und unter welchen Konditionen eine Ausdehnung von ABM auf den nichtöffentlichen Bereich einen Beschäftigungsschub bewirken könnte. Denkbar ist das weite Feld der betrieblichen Sozialpolitik, deren Entwicklung in Wirtschaftskrisen jeweils stagniert. ABM würden sich neue, qualitative

Aufgabenfelder öffnen. Die Dominanz von Baumaßnahmen und Landschaftsschutz wäre gebrochen. Allein die Funktion der betrieblichen Sozialpolitik - die Attraktivität der Arbeitsplätze zu erhöhen - könnte garantieren, daß die Unternehmer sich um ABM-Mittel bemühen. Dem Staat entstünde die Aufgabe, Schwerpunkte der Förderung, zum Beispiel für Betriebe (kleine und mittlere), die auf diesem Gebiet noch unterentwickelt sind, zu setzen. Fraglich bleibt allerdings, ob die Unternehmer einen möglichen Eingriff in ihre Autonomie geringer schätzen, als die finanziellen Möglichkeiten, die diese Politik ihnen bietet.

Für die Gewerkschaften wäre diese Zielsetzung von ABM sicher nicht ohne Interesse; könnten sie doch über die Betriebsräte und den Staat zu einer Verstetigung der betrieblichen Sozialpolitik beitragen und die Qualität der Arbeitsbedingungen in einem nicht unwichtigen Bereich als öffentliches Interesse definieren.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß die Konfliktlagen um die Gestaltung der staatlichen Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik denen der Weimarer Republik gleichen. Das Sozialsystem in unserer Republik ist gleichwohl intakt - wegen der ungleich günstigeren wirtschaftlichen Ausgangslage bei Krisenbeginn und des noch weitgehend entpolitisierten Verteilungskampfes im Rahmen der Tarifautonomie.

Exkurs: Das schwedische Modell der präventiven Arbeitspolitik

Schweden scheint in mehrfacher Hinsicht ein Traumland für deutsche Gewerkschafter zu sein: Kaum eine Publikation der Gewerkschaften oder ihnen nahe stehender Wissenschaftler hat - wenn es um Arbeitsmarktprobleme geht - in den letzten Jahren darauf verzichtet, einen Abstecher in das skandinavische Land zu unternehmen.¹⁾ Der Grund für diese Attraktivität liegt auf der Hand: die konstant niedrige Arbeitslosenrate.²⁾ Darüber hinaus spielt sicher eine Rolle, daß Schweden auf den ersten Blick in der Verwirklichung von gewerkschaftlichen Zielen, wie sie sich aus deutscher Sicht stellen, weit vorangeschritten ist. Vor allem der hohe Organisationsgrad, die stärkere Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben, die kürzere wöchentliche Arbeitszeit, sowie die aktivere Rolle der Gewerkschaften und des Staates in der Arbeitsmarktpolitik sind hier anzuführen.³⁾

Ein Blick über die Grenzen ist sicherlich von Nutzen, um Anregungen aufzunehmen - und sei es nur die, daß andere Gesellschaften soziale Probleme mit größerem Erfolg angehen. Man kann daraus folgern, daß das eigene Schicksal nicht quasi naturwüchsig, unabänderlich ist. Fraglich muß allerdings bleiben, ob man mehr oder weniger unvermittelt einzelne Instrumente der schwedischen Arbeitsmarktpolitik aus dem Kontext herauslösen und im deutschen System etablieren kann. Ziel dieses Exkurses ist es, einen Umriß der industriellen Beziehungen in Schweden mit dem Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik zu geben. Vor diesem Hintergrund können Relativierungen des beschäftigungspolitischen Programms des DGB und seiner Interpretationen verständlich werden (vgl. Kapitel 7).

Was man am schwedischen Modell lernen kann, ist die Weiterentwicklung gewachsener Institutionen und der Verzicht auf die Kopie von Arbeitsbeziehungen, die sich in einem anderen nationalen Kontext bewährt haben.

1. Verrechtlichung der industriellen Beziehungen:

Dominanz des Tarifvertrages gegenüber der staatlichen
Gesetzgebung

Kennzeichnend für die schwedischen Tarifparteien sind hoher Organisationsgrad, starke Zentralisierung und - für die Gewerkschaften - Differenzierung nach Berufsstatus. Arbeiter (LO), Angestellte (TCO) und Akademiker (SACO) haben eigene Dachverbände, die ihre beherrschende innerorganisatorische Stellung aus der Verwaltung der Streikkasse und der Arbeitslosenversicherung herleiten.

Seit Mitte der 30er Jahre gibt es zwischen dem Arbeitgeberverband (SAF) und LO sowie später auch TCO eine Reihe von Verträgen, die vor allem Arbeitsschutz, Berufsausbildung, Arbeitsplatzforschung und Fragen der innerbetrieblichen Demokratie (Betriebsausschüsse, teil-autonome Gruppen) regeln.⁴⁾ 1966 wurde ein gemeinsamer "Entwicklungsrat" der Tarifparteien gegründet, der die Beziehungen stabilisieren soll.⁵⁾

Erst in den 70er Jahren hat der Staat in die bislang tarifvertraglich gehegte Gestaltung der industriellen Beziehungen mit Gesetzen eingegriffen: zum Kündigungsschutz und zur Mitbestimmung auf Unternehmensebene.⁶⁾ Die Initiative zu diesen Gesetzen ging von den Gewerkschaften aus, was für die Verschärfung der industriellen Beziehungen und die Schwächung der Arbeitnehmerorganisationen in den Tarifaueinandersetzungen spricht.

Die betriebliche Demokratie ist nicht sehr entwickelt - jedenfalls nicht institutionell. Betriebsräte wie in der Bundesrepublik sind unbekannt. Die schon seit den 30er Jahren installierten Betriebsausschüsse - sie sind von Mitgliedern der Tarifparteien besetzt - genießen keine formalen Kompetenzen, es sei denn, sie werden von den einzelnen Unternehmen zugebilligt. Ihre Aufgabe liegt in der Beratung und Information über Produktion und Arbeitsorganisation. Dies muß nicht unbedingt ein

Nachteil für die Arbeitnehmer sein. So scheint die These plausibel, daß die hohe Flexibilität der Arbeitsorganisation (teil-autonome Gruppen)⁷⁾ - mit der Mitbestimmungsmöglichkeit über konkrete, alltägliche Arbeitsbedingungen - eine Folge der nicht-institutionell verankerten betrieblichen Konflikte ist.

An das Engagement der Arbeitnehmer werden hohe Ansprüche gestellt, da die gewerkschaftlichen Basisgruppen zwar den organisatorischen Rahmen bilden, aber keine arbeitsrechtlich abgesicherten Kader ins Feld führen, die den Konflikt stellvertretend ausfechten. Der Konsenszwang - Mittel des Arbeitskampfes scheiden wegen der Friedenspflicht aus (s.u.) -, der alle Beteiligten einschließt, macht den Vorgang möglicherweise langwierig, garantiert aber auch Erfolge. Der Diskussionsprozeß in den Betriebsausschüssen schafft bei den versuchsweise durchgeführten Änderungen der Arbeitsorganisation eine Angleichung der Beurteilungsmaßstäbe.

Ist die Veränderung der Arbeitsbedingungen auf diesem kommunikativen Wege nicht möglich, bleibt den schwedischen Arbeitnehmern praktisch nur die Möglichkeit, sich einen neuen Arbeitsplatz zu suchen, wenn sie sich nicht anpassen können. Bezeichnenderweise ist die Fluktuation in Schweden deutlich höher als in der Bundesrepublik. Die hohe Fluktuation dürfte für die gewerkschaftlichen Betriebsgruppen die Effektivität des Organisationsgrades relativieren. Die Kohäsion der Gruppen leidet unter dem häufigen Wechsel, es sei denn, die Aktivisten tauschen ihren Arbeitsplatz seltener. Insgesamt gesehen dürfte das Beteiligungsniveau bei gewerkschaftlichen Vorhaben auf Betriebsebene dem deutschen ähneln. Betriebliche Konflikte, die auf der Ebene der Tarifverhandlungen gelandet sind, können im Alltag ohnehin nicht ausgetragen werden, da die Gewerkschaften für die Vertragsdauer an eine - von den Arbeitsgerichten streng überwachte - Friedenspflicht gebunden sind.

In schwedischen Gewerkschaftskreisen wird zugestanden, daß die starke Zentralisierung der Organisation für die innerbetriebliche Demokratie nicht unproblematisch ist.⁸⁾ Von der Mitbestimmung auf Unternehmensebene erwartet man vor allem die Verbesserung der Informationen über mittel- und längerfristige Planungen und deren Auswirkungen auf die betriebliche Beschäftigungslage.⁹⁾

Fazit: In der Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen sind die Arbeitgeber weitgehend autonom. Der Einfluß der Gewerkschaften in den Betrieben ist eher informell, vom Organisationstalent der Basis abhängig. Der Flexibilität auf unterer Ebene entspricht die Regelung der Rahmenbedingungen durch die Tarifparteien. Das entlastet einerseits den Staat und garantiert dessen Autorität bei Interventionen zur Arbeitsplatzsicherung; andererseits eröffnet es den landesweiten Ausgleich von fragwürdigen Arbeitsbedingungen durch Lohn- und Gehaltsbestandteile. Das Fehlen einer Institution, die Konflikte um Arbeitsbedingungen im Alltag auffängt, individualisiert und marginalisiert den Protest: hohe Fluktuation und ein kleiner Kern gewerkschaftlicher Aktivisten.

2. Zentrale Tarifverhandlungen und solidarische Lohnpolitik der Gewerkschaften: Stabilität durch Autonomie und Zwang zur Rationalisierung

Seit 1956 werden die Tarifverhandlungen zentral geführt.¹⁰⁾ Zur Abstimmung der Forderungen finden Diskussionen in den Mitgliedsverbänden auf Branchenebene statt. Die gelegentlich recht langen Verhandlungen (1974/75: ein Jahr) sind einerseits durch komplizierte innerorganisatorische Abstimmungsprozesse bedingt, andererseits aber durch die lange Laufzeit der Verträge (zwei bis drei Jahre) gerechtfertigt.

Zwischen den Dachverbänden der Tarifparteien wird die gesamtwirtschaftlich gültige, durchschnittliche, an der Produktivitätssteigerung orientierte Niveauerhöhung der Einkommen ausgehandelt und der Verteilungsrahmen für Branchen und Betriebe abgesteckt. Die zwischen LO und SAF praktizierten Absprachen sind integraler Bestandteil der solidarischen Lohnpolitik. Einerseits werden branchenspezifische Situationen berücksichtigt, andererseits ist ein variierender Bestandteil der Erhöhung für den Ausgleich traditioneller und aktueller Lohndifferenzierungen vorgesehen: Untere Einkommensgruppen werden überproportional angehoben und in jeder Tarifrunde dem durchschnittlichen Einkommensniveau angenähert.

Während der langen Laufzeit gibt es auch in Schweden eine betriebliche Lohndrift, die von einer sekundären Drift der Angestelltengehälter begleitet ist. Solidarische Lohnpolitik ist eine nie endender Anpassungsprozeß, in dem aber in langen Zeiträumen die Einkommensunterschiede - zumindest unter Arbeitern - geringer werden. Sowohl die Lohndrift auf Betriebsebene als auch die Statuspolitik der Angestellten- und Akademikergewerkschaften (TCO und SACO) - sie wollen die Differenzen der einzelnen Statusgruppen untereinander aufrecht erhalten und allenfalls im eigenen Verband die Solidarität praktizieren - verhindern, daß die zentralen Verhandlungen in absehbarer Zeit von dem Austausch statistischer Parameter (Produktivitäts- und Inflationsrate) ersetzt werden.

Die permanente Verbesserung der Einkommen von unteren Lohngruppen und deren Orientierung am gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt führen auf Betriebsebene zu einem unausweichlichen Rationalisierungszwang, der von den Gewerkschaften bewußt in Gang gehalten wird. Dies hat ständige Strukturveränderungen im Arbeitskräfteeinsatz zur Konsequenz: Grenzbetriebe schrumpfen - produktivere Unternehmen expandieren. Größere Spannungen werden in dieser wettbewerbsorientierten Volkswirtschaft nur vermieden, solange Vollbeschäftigung herrscht, was bislang - an westeuropäischen Standards gemessen - freilich auch der Fall ist.

Die vorausschauende Stabilitätspolitik der Tarifpartner machte bisher größere staatliche Interventionen überflüssig - wie auch bei der Rahmensetzung der Arbeitsbedingungen. Da die permanente Rationalisierung durch beschäftigungspolitische Bedenken der Gewerkschaften nicht behindert und sie zudem im Klima weitgehend autonomer Unternehmenspolitik (s.o.) durchgeführt wird, ist bislang von Arbeitgeberseite die Exportabhängigkeit der Wirtschaft noch nicht öffentlich gegen das hohe Lohnniveau ins Feld geführt worden.

Fazit: Zentrale Verhandlungen der Tarifparteien und solidarische Lohnpolitik bewirken eine allmähliche Einebnung von Einkommensdifferenzen. Folge auf betrieblicher Ebene: permanenter Rationalisierungszwang und stetige Veränderung der Arbeitskräftestrukturen. Bei der Anwendung der solidarischen Lohnpolitik sind gewerkschaftliche Konzepte von den Arbeitgebern akzeptiert worden. Konflikte bestehen vorwiegend zwischen den Gewerkschaften der Statusgruppen um die Dynamik einer gesamtwirtschaftlichen Einkommensangleichung.

3. Die aktive Arbeitsmarktpolitik: Staatliche Intervention unter Beteiligung der Tarifparteien

Die auch in Schweden auftretenden Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt zu beheben bzw. präventiv zu bekämpfen, ist vorwiegend eine Domäne des Staates.¹¹⁾ In speziellen Aufgabenbereichen gibt es auf verschiedenen Ebenen Arbeitsteilung und Kooperation mit den Tarifparteien. So wird zum Beispiel die Versicherung gegen Arbeitslosigkeit von den Gewerkschaften verwaltet; der Staat ist nur für die relativ wenigen Nicht-organisierten zuständig.

Beratung und Information der Arbeitssuchenden werden von der Arbeitsverwaltung - gestützt auf moderne Informationstechnologien - durchgeführt. Diese genießt - wegen des hohen Einschaltungsgrades (70 %) - bei den Anbietern wie Nachfragern auf dem Arbeitsmarkt eine in westlichen Industrieländern ungewöhnliche Attraktivität.

Zur Verbesserung der regionalen Mobilität von Arbeitskräften und Kapital stehen der Arbeitsverwaltung eine Fülle zum Teil recht unkonventioneller Möglichkeiten zur Verfügung. So können zum Beispiel die Häuser von wanderungswilligen Arbeitnehmern angekauft werden, wenn dies einem Wechsel im Wege steht.

Staatliche Zuschüsse für Industrieansiedlungen sind an Beschäftigungsaufgaben gebunden. Die Arbeitsverwaltung kann über finanzielle Anreize hinaus mit einer ihr historisch zugewachsenen Kompetenz Regional- und Strukturpolitik betreiben: Sie erteilt die Baugenehmigungen. Dies bedeutet, daß sich ihren beschäftigungspolitischen Maximen auch Unternehmen dann nicht entziehen können, wenn staatliche Hilfen zur Finanzierung nicht in Anspruch genommen werden.

Eingriffe in die Beschäftigungsautonomie der Unternehmen sind der Arbeitsverwaltung zugunsten von arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen (z.B. älteren Arbeitnehmern) möglich. Dieses Instrument reicht bis zum Einstellungsverbot bei Nichtbefolgung der Maßnahmen.

Daß diese Interventionen nicht zu staatlichen Willkürakten führen, kontrollieren die "Anpassungsgruppen". In dieser Institution, die durch ad-hoc-Beratungsgruppen ergänzt wird, sind die Tarifparteien gemeinsam mit Vertretern der Arbeitsverwaltung tätig. Die Gruppen operieren vorwiegend auf lokaler und regionaler Ebene und beschäftigen sich auch mit drohenden Betriebsstillegungen oder Massenentlassungen.

Parallel zu den üblichen konjunkturbeeinflussenden, steuerpolitischen Instrumenten und den Notstandsarbeiten hat der schwedische Staat ein freiwilliges Fondssystem eingerichtet. Die Kapitalbildung wird vom Fiskus begünstigt - die dort gebundenen Mittel (maximal 40 % des Gewinns) brauchen nicht versteuert zu werden. Sie dienen einer staatlich kontrollierten,

privaten Finanzierung neuer Arbeitsplätze. Der betont anti-zyklische Effekt dieser privaten Fonds wird dadurch erreicht, daß sie nur mit Genehmigung des Arbeitsministeriums oder des Reichsamtes für Arbeit von den Sperrkonten abgezogen werden dürfen (in konjunkturellen Krisen).

Ein Novum - auch für Schweden - bildet der 1974 gegründete Zwangsfond für größere Betriebe. Er ist in der Summe nach oben begrenzt und auf Investitionen beschränkt, die der Humanisierung von Arbeitsplätzen dienen.

Eine weitere Möglichkeit der staatlichen Steuerung besteht in der Aufschiebung von Betriebsstillegungen - allerdings mit Hilfe öffentlicher Subventionen. Die betroffenen Arbeitnehmer haben dann mehr Zeit für die Arbeitsplatzsuche zur Verfügung.

Das besonders wichtige Gebiet der berufsqualifizierenden Maßnahmen wird im folgenden Punkt (4.) behandelt.

Fazit: Die Arbeitsverwaltung konzentriert sich auf die Mobilität von Arbeitskräften und Kapital. Sie ist von der Abwicklung der Versicherungsleistungen weitgehend entlastet. Mit den Tarifparteien wird vor allem auf kleinräumiger Ebene kooperiert. Das schließt Eingriffe in die betriebliche Beschäftigungsautonomie und finanzpolitische Steuerung von Investitionen - freiwillig oder unter Zwang - mit ein.

4. Qualifizierung statt Arbeitslosigkeit: Absicherung der beruflichen Mobilität

Rationalisierung hat auch in Schweden die Konsequenz, daß erworbene berufliche Fähigkeiten überflüssig werden. Die breite Qualifikation der Arbeitnehmer ist eine der Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, wenn die stetige Veränderung der Produktionsstruktur und des Dienstleistungsangebots nicht vor

Engpässen im Arbeitskräftesektor stehen sollen. Um es nicht erst zu Friktionen kommen zu lassen, subventioniert der Staat Betriebe, die über ihre Kapazität hinaus Jugendliche ausbilden. Das schwedische Gesamtschulsystem ist ohnehin stärker berufsorientiert als das deutsche Schulwesen.

Lohnsubventionen werden Betrieben gewährt, deren Ausbildungsprogramme traditionelle Berufsrollen von Männern und Frauen auflösen. So wird zum Beispiel die Ausbildung von Männern im Pflegedienst und von Frauen in technischen Fertigkeiten gefördert.

Aber auch diese Präventivmaßnahmen können Arbeitslosigkeit nicht verhindern. Die Zeit, in der man beschäftigungslos ist, wird in großem Umfang zur weiteren Qualifizierung genutzt. Das Erwachsenenbildungssystem wird ständig von ca. 3.5 Prozent aller Erwerbstätigen besucht. Es wird vorwiegend aus Mitteln der Arbeitsverwaltung finanziert, die entsprechend Einfluß auf die Kurse und Programme nimmt.

Dennoch stellt sich auch in Schweden das in der Bundesrepublik wohlbekannte Problem ein: Umschulung und Weiterbildung entsprechen nicht immer den Anforderungen des Beschäftigungssystems. Aber schon der - verglichen mit deutschen Verhältnissen - große Anteil der Kursteilnehmer erhöht die Wahrscheinlichkeit, daß nachgefragte Qualifikationen auch erworben werden.

Der verstärkte Wiedereintritt verheirateter Frauen ins Erwerbsleben wird nicht zuletzt auf die Wirkung dieses Hebels zur Mobilisierung zurückgeführt. Außerdem muß man davon ausgehen, daß die psychische Situation der Arbeitslosen eher stabilisiert wird, wenn sie etwas lernen - statt untätig auf einen neuen Arbeitsplatz zu warten. Zudem erhöht die große Fluktuation der Arbeitnehmer die Chance, in absehbarer Zeit einen Arbeitsplatz zu finden, der den neuerworbenen oder vertieften beruflichen Qualifikationen entspricht.

Fazit: Das System der beruflichen Weiterbildung ist präventiv orientiert. Arbeitslosigkeit wird als Bildungspause im Erwerbsleben genutzt und von der Arbeitsverwaltung in diesem Sinne umfangreich gefördert.

5. Unterschiedliche Verteilung der Kompetenzfelder zwischen Tarifparteien und Staat: Zum Problem der Übertragbarkeit von schwedischen Regelungen in das deutsche Arbeitssystem

Auffällig am schwedischen System der industriellen Beziehungen ist die teils größere Autonomie der Tarifparteien und des Staates in den ureigenen Regelungsbereichen, aber auch die stärkere Kooperation auf Gebieten, die in der Bundesrepublik heftig umstritten sind.

Die schwedischen Unternehmer haben unbeschränktere Herrschaft über ihre Betriebe als es in der Bundesrepublik denkbar ist. Die Gewerkschaften verbuchen unbestreitbare Erfolge in der Anhebung und Egalisierung des Einkommensniveaus - allerdings um den Preis geringerer Einwirkungsmöglichkeiten auf betriebliche Belange.

Zentrale Aufgabe der strategischen Schlichtung des schwedischen Staates ist die Vollbeschäftigung, die mit Methoden präventiver bzw. aktiver Arbeitsmarktpolitik angegangen wird. Damit verglichen treibt der deutsche Staat eher eine Verwaltung der Arbeitslosigkeit. Seine Instrumente sind weniger phantasievoll und effektiv.

Wesentliche Elemente der strategischen Schlichtung deutscher Art, die Setzung von Normen im Bereich der Arbeitsbedingungen, werden in Schweden von den Tarifparteien autonom geregelt.

Vielleicht ist die größere Autonomie bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ein entscheidender Faktor dafür, daß schwedische Unternehmer staatliche Interventionen in die betriebliche Beschäftigungspolitik - in Notfällen - akzeptieren. In diesem Zusammenhang müssen auch die geringeren Kompetenzen der betrieblichen Arbeitnehmervertretung in schwedischen Unternehmen gesehen werden. In der Bundesrepublik dagegen ist der Konflikt um Arbeitsbedingungen institutionalisiert - in den Organen der Betriebsverfassung. Der Legalismus deutscher Arbeitnehmervertreter hat in Schweden keine Entsprechung. Kooperation mit wenig reklamierbaren Kompetenzen im Alltag und zentralisierte, punktuelle Konflikte zwischen Kapital und Arbeit kennzeichnen in dem skandinavischen Land die industriellen Beziehungen.

Die Konsequenzen für die Arbeitnehmer - größerer Zwang zum Arbeitsplatzwechsel (auch wegen Rationalisierungen) - werden ausgeglichen durch befriedigendere Einkommenspolitik der Tarifpartner und stabilere Absicherung gegenüber den Risiken des Arbeitsmarktes durch den Staat, sei es durch Qualifikation, sei es durch präventiv wirkende Maßnahmen.

Staatliche Eingriffe in die betriebliche Beschäftigungsautonomie kosten viel - auch das lehrt das schwedische Beispiel. Diesen Preis werden die deutschen Gewerkschaften sicher nicht zahlen wollen. Vor diesem Hintergrund betrachtet, sind die Vorstellungen über regionale Wirtschafts- und Sozialräte wie auch die Erwartungen, die an staatliche Beschäftigungsaufgaben bei Subventionen geknüpft werden, geschweige denn forcierte Investitionslenkung, nicht viel mehr als Sandkastenspiele (vgl. Kapitel 7).

Was in der Bundesrepublik freilich wünschenswert wäre, ist der Phantasieeichtum der schwedischen Arbeitsmarktpolitik - soweit er ins System paßt: berufliche Qualifikation und steuerliche Anreize zur privaten Investitionspolitik mit anti-zyklischem Charakter. Beachtlich auch - vor allem für die Ge-

werkschaften - die Breite des Regelungsbereiches industrieller Beziehungen im Rahmen der Tarifautonomie. Zumindest Ansätze dafür gibt es auch in der deutschen Szene: erste Tarifverträge zum Rationalisierungsschutz und über humanere Arbeitsbedingungen.

Entwickelt sich unser System in dieser Richtung weiter, gehen wir zwar andere Wege als die schwedischen Tarifparteien. Die Gemeinsamkeit mit dem nördlichen Nachbarn liegt dann eher in der Weiterentwicklung gewachsener nationaler Strukturen und gerade nicht in der Kopie anderswo - aber nicht in der Bundesrepublik - praktikabler Konfliktregelungen. Denn schließlich darf nicht vergessen werden, daß die Organisationsstruktur der Tarifparteien sich in einem wesentlichen Punkt unterscheiden: In Schweden sind die Verbände ungleich zentralisierter als in der Bundesrepublik. Die Kompetenz, Tarifverträge abzuschließen, liegt hierzulande bei den Einzelgewerkschaften bzw. den Branchenvereinigungen der Arbeitgeber (vgl. Kapitel 4). In Schweden werden zentrale, landesweit gültige Abkommen geschlossen - selbst wenn Details auf unteren Ebenen spezifiziert werden, liegt doch die Entscheidung über Annahme der Verhandlungsergebnisse oder deren Ablehnung mit der Konsequenz von Schlichtung und -äußerstenfalls - Arbeitskampf bei den Spitzenorganisationen.

Teil C:

Grundzüge gewerkschaftlicher Beschäftigungspolitik

7. Vollbeschäftigung als gesellschaftliche Aufgabe:
Gewerkschaftliche Forderungen an den Staat

Bei der Formulierung von Kritik und Gegenvorschlägen zur staatlichen Wirtschaftspolitik kommt dem DGB eine aktivere Rolle zu als seinen Einzelgewerkschaften. Analysiert man gewerkschaftliche Initiativen auf diesem Feld, werden die Grenzen der organisierten Arbeitnehmerschaft deutlich - auch unter den für sie günstigeren Einflußmöglichkeiten während der sozialdemokratisch geführten Bundesregierung.

Zwar vertritt der DGB mehr als 7 Mill. Mitglieder, sein Einfluß auf staatliches Handeln beschränkt sich aber auf Appelle, Forderungen und Resolutionen. Das hat vor allem zwei Gründe: Die Fesseln der Tarifautonomie auf Seiten der Einzelgewerkschaften und die fehlende Kompetenz des Dachverbandes, Tarifverhandlungen zu führen.

Konsequent angewendet bedeutet Tarifautonomie ja auch, daß die direkten Handlungsmöglichkeiten auf die industriellen Beziehungen beschränkt bleiben und andere Regelungsbereiche, zum Beispiel die staatliche Wirtschaftspolitik, außerhalb des unmittelbaren Zugriffs der Gewerkschaftsbewegung liegen. Kommt beim DGB noch hinzu, daß er selbst keine Tarifverhandlungen führt. Er kann Mißachtung seiner Vorschläge nicht unmittelbar in Sanktionen gegenüber dem Arbeitsfrieden umsetzen: Der entpolitisierte Verteilungskampf hat seinen Preis.

Daß es dem DGB auf mehr ankommt als die Wiederherstellung der Vollbeschäftigung, wird deutlich, wenn man einzelne Elemente, zum Beispiel Investitionslenkung und die neue Institution der regionalen Wirtschafts- und Sozialräte, aus dem Kanon der im übrigen eher traditionellen gewerkschaftlichen Forderungen herauschält. Die Bezüge zum schwedischen Arbeitsmarktsystem sind offenkundig: die Krise als Vehikel zur Veränderung der gesellschaftlichen Machtverteilung zugunsten der Gewerkschaftsbewegung.

Freilich: Mit zunehmender Krisendauer konzentriert sich auch der DGB auf die pragmatischen, durchsetzbaren Komponenten seiner Forderungen: Struktur- und Energiepolitik sowie Belegung der Bauwirtschaft - mit der Konsequenz einer höheren Staatsquote. Deren Anhebung wird auch angestrebt, wenn es um mehr Beschäftigung im öffentlichen Dienst geht.

Die Frage der Reduzierung der Arbeitszeit taucht in den Forderungen des DGB in der sozialliberalen Ära nur der Vollständigkeit halber auf. Sie gehört in den Zuständigkeitsbereich der Einzelgewerkschaften.

7.1 Strukturpolitik statt Globalsteuerung

7.1.1 Kritik der Gewerkschaften an dem Grundmuster der Wirtschaftspolitik

Die Gewerkschaften messen den Erfolg staatlicher Krisenbewältigung an der Entwicklung der Arbeitslosigkeit.¹⁾ Die Funktionstüchtigkeit der Globalsteuerung als Instrumentarium einer kompensatorischen Wirtschaftspolitik wird bestritten,²⁾ da sie den strukturellen Veränderungen von Produktion und Nachfrage nicht gerecht wird (vgl. Kapitel 4).³⁾ Die Bewertung der Krisenursachen spielt die zentrale Rolle: Man kommt zu unterschiedlichen Therapievor schlägen, wenn die Krise als vorübergehender Betriebsunfall oder als langfristig angelegte Strukturveränderung des wirtschaftlichen Systems interpretiert wird.

Henschel verweist mit Nachdruck darauf, daß die Therapien sich wechselseitig ausschließen. Globale Investitionsspritzen, die der von hohen Lohnkosten bedrohten Wirtschaft helfen sollen, verschärfen die Strukturkrise - und damit die Beschäftigungslage - eher, als daß sie zu deren Lösung beitragen. Von der staatlichen Wirtschaftspolitik bisher kaum berührte strukturelle Tendenzen der ungleichgewichtigen Entwicklung von Angebot und Nachfrage bedrohen die kontinuierliche Vollbeschäftigungspolitik:

- Die Vermachtung wichtiger Teilmärkte setzt den Preis als Regulativ von Angebot und Nachfrage tendenziell außer Kraft. Werden Preissteigerungen mit Dämpfung der Nachfrage, wie zum Beispiel bei der Konjunkturabgabe von 1972, bekämpft, verstärken sich allenfalls Konzentrations-tendenzen auf vermachteten Märkten. Im umgekehrten Fall (Nachhinken der Nachfrage) reagiert die Angebotsseite nicht mit der Reduktion von Preisen, sondern mit der von Mengen. Staatliche Investitionsspritzen verbessern in dieser Lage lediglich die Gewinnsituation der marktbeherrschenden Unternehmen, ohne angebotswirksam zu werden.
- Traditionelle Wachstumsbereiche der Wirtschaft sind durch außenwirtschaftliche Entwicklungen bedroht (Zahlungsbi-lanzen der Empfängerländer, ausländische Konkurrenz) oder müssen auf strukturelle Veränderungen der Binnen-nachfrage reagieren. Ein dauerhaftes Ungleichgewicht der außenwirtschaftlichen Bilanz als Folge von Exportüber-schüssen kann nur durch verstärkte Importe, das heißt verschärfte Konkurrenz auf den Binnenmärkten, ausgegli-chen werden. Die Verbesserung der Nachfrage (Lohnpoli-tik) muß synchron erfolgen.
- Wachstumsschwierigkeiten einzelner Branchen können auch mit Sättigungstendenzen auf den entsprechenden Bin-nenmärkten zusammenhängen. Veränderungen der Nachfra-ge können auf verschiedene Komponenten zurückgeführt werden. Absatzschwierigkeiten - Folge der Vollausstatt-ung von Haushalten - einer Branche können am Mangel des Angebots qualitativ neuer Produkte oder an demografi-schen Veränderungen - Reduzierung der Haushalte, die eine Erstausrüstung benötigen - liegen. Wirtschaftsberei-che, die vorwiegend für Ersatzbedarf produzieren, tref-fen Investitionsentscheidungen besonders vorsichtig. In-vestitionshilfen oder Nachfrageverbesserungen beeinflus-sen diese Entscheidungen nicht unmittelbar, sondern allen-falls in längeren Zeiträumen betrachtet. Jedenfalls ist eine spürbare kurzfristige Wirkung staatlicher Hilfen auf Teilmärkten mit tendenziell gesättigter Nachfrage umstrit-ten.

- Veränderungen der Bedürfnisse, das heißt der Qualität der Nachfrage, können durch das privatwirtschaftliche Angebot von Gütern und Dienstleistungen nicht in allen Fällen befriedigt werden. Zu diesem Komplex gehören die verstärkte Freizeitorientierung, Umweltbewußtsein und Nachfrage nach kollektiven Dienstleistungen (Bildung, Jugend-, Altenbetreuung sowie Ansprüche an kommunale Infrastruktur).
- Rationalisierungen haben zur Veränderung der Nachfrage nach beruflicher Qualifikation geführt. In der Tendenz werden Arbeitnehmer, die auf diese Veränderungen nicht mit Umschichtung ihrer Qualifikationsprofile reagieren können (vgl. Kapitel 3), vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Ungezielte, globale Investitionshilfen können diese Tendenz verstärken, wenn sie nicht von arbeitsmarkt-, bildungs- und tarifpolitischen Maßnahmen begleitet werden. Die unregulierte Wirkung staatlicher Investitionspritzen in Branchen mit starken Rationalisierungsspielräumen besteht in der weiteren Destabilisierung der jeweiligen Beschäftigungssituation.

Als Fazit der gewerkschaftlichen Kritik an der global orientierten staatlichen Wirtschaftspolitik - soweit sie sich als Krisenbewältigung versteht - kann man folgende These aufstellen: Die Fehldiagnose der Krisenursachen führte zur Anwendung eines Instrumentariums wirtschaftspolitischer Maßnahmen, die der Wiedergewinnung der Vollbeschäftigung im Wege standen, oder sie doch zumindest nicht erleichtert haben. Staatliche Strukturpolitik war - soweit sie diesen Namen überhaupt verdient - im wesentlichen auf einen Ausgleich regionaler Disparitäten ausgerichtet. In der Krise konnte der tendenzielle Rückzug der Investoren von der Peripherie in die Zentren nicht verhindert, höchstens verzögert werden.⁴⁾

7.1.2 Die strukturpolitischen Forderungen im Kontext des gewerkschaftlichen Vollbeschäftigungsprogramms

Im Sommer 1977 hat der DGB erstmals in einem umfangreichen Paket seine Forderung zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung veröffentlicht.⁵⁾

"Im Zeichen verschärfter Konjunkturschwankungen und wachsender struktureller Umstellungsprobleme bekräftigt der Deutsche Gewerkschaftsbund die Forderung der organisierten Arbeitnehmer nach einer Neuorientierung der Wirtschaftspolitik, der Arbeitsmarktpolitik und der Unternehmenspolitik, die der Wiederherstellung der Vollbeschäftigung absoluten Vorrang einräumen müssen. Prinzipielle Ansatzpunkte einer autonomen Beschäftigungspolitik sind

1. die Beschleunigung des qualitativen Wachstums,
2. die soziale Beherrschung der Produktivitätsentwicklung,
3. die Verkürzung der Arbeitszeit."⁶⁾

Im einzelnen wird zur Beschleunigung des qualitativen Wachstums vorgeschlagen:

- Verstetigung der konjunkturellen Entwicklung mit den Mitteln staatlicher Investitions- und Beschäftigungspolitik (vgl. 7.3),
- vorausschauende Strukturpolitik (s.u.),
- Senkung des Zinsniveaus mit Methoden der Wettbewerbs- und Marktpolitik unter Ausschaltung der Bundesbank (verschärfte Fusionskontrolle, Verbraucherschutz),
- Steigerung der Massenkaufkraft im Rahmen der Tarifautonomie und durch flankierende Steuerpolitik des Staates,
- beschäftigungsorientierte Finanzpolitik des Staates (vgl. 7.3) und Ausdehnung der arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten (vgl. 7.2),
- bildungs- und ordnungspolitische Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität beruflicher Ausbildung und Begünstigung der Mobilität und
- Ausweitung des Angebots an Teilzeitarbeitsplätzen.⁷⁾

Nach Henschel sind diese Maßnahmenbündel ohne prinzipiell neue wirtschaftspolitische Instrumente durchführbar.⁸⁾ Sie erfordern aber eine umfassende Neudefinition der Aufgaben einzelner Maßnahmeträger und zielen auf eine Revision des ordnungspolitischen Konzepts dieser Republik (vgl. 7.4).

Die These von der Funktionsuntüchtigkeit der Globalsteuerung lenkt die Aufmerksamkeit auf krisenadäquatere Analysen (vgl. 7.1.1) und Bewältigungsstrategien: die vorausschauende Strukturpolitik.⁹⁾ Mit dem ZIP hat die sozialliberale Bundesregierung sich für eine begrenzte Zeit auf diesem Pfade bewegt.¹⁰⁾

Bessere Informationen über und Transparenz von Beschäftigungswirkungen staatlicher Investitionshilfen auf Unternehmensebene bilden eine Art Einstieg in die Problematik. Die Verbesserung der Datenlage soll ergänzt werden "durch die Entwicklung einer gesellschaftsbezogenen Rechnungslegung" (Zinn, S. 217). Staatliche Vorleistungen für privatwirtschaftliche Produktion und deren Folgen für die Gemeinschaft "(z.B. Umweltbelastungen)" könnten auf diese Art dargestellt werden. Auch der Blick in die Zukunft fehlt nicht im strukturpolitischen Forderungskatalog: Analyse der Entwicklungschancen einzelner Produktionsbereiche unter Berücksichtigung prognostizierbarer Beschäftigungswirkungen. Wichtiges Glied in der Kette umfassender Informations-, Lenkungs- und Kontrollmöglichkeiten sind die vorgeschlagenen Investitionsmeldestellen.

Die verbesserte Datenbasis ist in dem Programm nötig, damit koordinierte Bemühungen auf Bundes- und Landesebene unter Einbeziehung der Arbeitsverwaltung die Investitionen in die richtigen, das heißt vor allem beschäftigungswirksamen, Kanäle leiten. Aber auch die Investitionslenkung ist nur ein Zwischenziel. Nach Kuda geht es darum, Schlüsselindustrien in Gemeineigentum zu überführen.¹¹⁾ Dieses Ziel ist auch in dem neuen Grundsatzprogramm des DGB festgeschrieben.¹²⁾

Die einzelnen Instrumente der gezielten regionalen und sektoralen Strukturpolitik können hier nicht en detail diskutiert werden.¹³⁾ Über Umsetzungsschwierigkeiten selbst in einem eng umgrenzten Rahmen, informiert Kuda am Beispiel der Werftindustrie.¹⁴⁾

Gewerkschaftliche Strukturpolitik strebt die Teilsozialisierung an. Getragen wird dieses Fernziel von der Überzeugung, daß private Wirtschaftstätigkeit, da sie vorwiegend an Gewinnen orientiert ist, die Fehlleitung von Kapital und Arbeit im Sinne einer mittelfristig stabilen Entwicklung nicht ausschließen kann.

Die Gewerkschaften stehen mit ihren strukturpolitischen Grundsätzen zwar nicht allein. Insbesondere die pragmatisch orientierten Forderungen des DGB-Beschäftigungsprogramms haben ihre Entsprechung im ZIP (vgl. Anm. 10 in diesem Kapitel). Bei konkreten Programmen der Regionalförderung gibt es darüber hinaus zahlreiche Gemeinsamkeiten mit staatlichen Vorstellungen.

Im Bereich der sektoralen Förderung scheint der Staat - auch unter sozialdemokratischer Führung - aber - wenn es um zukunftsorientierte Maßnahmen geht - den Gewerkschaften konträre Prinzipien zu verfolgen. Hauff und Scharpf gehen bei der Zieldefinition der Forschungs- und Entwicklungspolitik einen Weg, der sich nicht ohne weiteres mit gewerkschaftlichen Beschäftigungskonzepten vereinbaren läßt.¹⁵⁾ Bewußter Beschäftigungsabbau in international nicht mehr rentablen Branchen und gezielte Förderung wettbewerbsfähiger Technologien mit der Konsequenz einer reduzierten Produktionspalette sind die Ziele, an denen sich die einzelnen Maßnahmen der "Modernisierung der Volkswirtschaft" zu orientieren haben.¹⁶⁾ Beschäftigungspolitik ist in diesem Zusammenhang ein Derivat der aktiven, wachstumsorientierten Strukturpolitik.¹⁷⁾

Kalmbach meldet Zweifel an, ob der Staat mit der indirekt wirkenden Förderungspolitik Erfolge erzielen kann.¹⁸⁾ Danach wird sich der gesellschaftlich bedeutsame Erfolg der Technologiepolitik daran messen lassen müssen, ob es gelingt, die Endnachfrage zu verbreitern und nicht mit Priorität die Rationalisierung von "herkömmlichen" Produktionsverfahren zu fördern. Nur dann wird es nach Kalmbach möglich sein, politischen Konsens für die Festlegung der erheblichen finanziellen Mittel zu mobilisieren. Der Einwand von Kalmbach, daß die Exportabhängigkeit der deutschen Wirtschaft erhalten und der hohe Industrieanteil - im Vergleich mit anderen westeuropäischen Ländern - stabilisiert wird, kann freilich bei einem relativ rohstoffarmen Land wie der Bundesrepublik nicht akzeptiert werden. Die drastische Ausweitung gesellschaftlicher Dienstleistungen wäre ohne Steigerung der Produktivität (Rationalisierung) nicht zu erreichen - vorausgesetzt, das gegenwärtige Niveau des Lebensstandards soll erhalten bleiben. Die Neubestimmung des Gewichts der industriellen Produktion ist ebenfalls an gesellschaftlichen Konsens gebunden (vgl. 7.4).

7.2 Ausbau des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums

7.2.1 Wirtschafts- und Sozialräte

Die Umsetzung strukturpolitischer Konzepte kommt nach Ansicht der Gewerkschaften ohne eine regionale Institution, die für die Feinsteuerung zuständig ist, nicht aus. Im Vollbeschäftigungsprogramm des DGB sind hierfür die Selbstverwaltungsgremien der Arbeitsämter ausersehen.¹⁹⁾ Deren Aufgaben wären "insbesondere die Koordinierung von

- Arbeitsmarktpolitik und sektoraler sowie regionaler Strukturförderung,
- der außerbetrieblichen Arbeitsmarktpolitik und der innerbetrieblichen Personalpolitik (besonders bei Betriebsstillegungen),

- beschäftigungspolitischen Förderungsprogrammen im Bereich der öffentlichen Infrastruktur sowie der Privatwirtschaft bei: Planung, Auswahl, Durchführung, Erfolgskontrollen."²⁰⁾

Es liegt auf der Hand, daß die Arbeitsämter personell erheblich aufgestockt werden müßten, um die Planungs- und Kontrollaufgaben auch ausführen zu können. Das heißt, schon allein die Etablierung der strukturpolitischen Institution (bzw. die Ausweitung des Aufgabenbereichs der Arbeitsämter) würde einen beschäftigungspolitischen Effekt zeigen.

Die regionale Steuerungsinstanz hätte nicht nur die Verteilung staatlicher Mittel an private und öffentliche Arbeitgeber zu organisieren, sondern muß auch Zuweisung bzw. Entzug von Arbeitskräften in den Griff bekommen. Die Abstimmung, das bedeutet Offenlegung, der betrieblichen Personalpolitik mit dem regionalen Arbeitsmarkt ist das nötige Bindeglied der effektiven Kontrolle der regionalen und sektoralen Entwicklung.²¹⁾

Naheliegend - wenn auch nur implizit im DGB-Vollbeschäftigungsprogramm enthalten²²⁾ - ist die Erweiterung der Steuerungskompetenz von Arbeitskräften auf seiten der Arbeitsverwaltung: Das Vermittlungs- muß durch ein Verteilungsmonopol ergänzt werden. Den Arbeitsämtern ist nur ein Bruchteil der offenen Stellen bekannt.²³⁾ Entsprechend gering dürfte das Volumen der in eigener Regie durchgeführten Arbeitsmarktbewegungen an allen Veränderungen ausfallen. Die Arbeitsämter können die - vom DGB intendierten - Aufgaben der Kontrolle und Lenkung von Arbeitskräften ohne Zugriff auf betriebliche Aktivitäten nicht lösen.

7.2.2 Verstetigung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

Gefordert wird im DGB-Programm zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung die quantitative und qualitative Ausdehnung von ABM - besonders im öffentlichen Sektor (vgl. 6.2). Die Gewerkschaften sehen in ABM eine Art Kompensation für rationalisierungsbedingte Arbeitsplatzvernichtung in der privaten Wirtschaft.²⁴⁾ Mißbrauchsschutz, Erhaltung der mit ABM-Mitteln geschaffenen Arbeitsplätze und die Ausschaltung des Mitnehmereffekts sollen der Ausdehnung der Beschäftigung zu einer gewissen Verstetigung verhelfen. Dem dient auch die qualitative Komponente der Forderungen: Erweiterung von ABM auf Büro, Verwaltung und Sozialpflege.

Mit ABM wäre die prozyklische Haushaltspolitik der öffentlichen Hände wenigstens teilweise zu durchbrechen. ABM soll mit strukturverbessernden Maßnahmen in arbeitsmarktpolitischen Problemregionen verknüpft werden.

Die DGB-Vorschläge stellen eine Art List der Vernunft dar, mit der sparsame Stadtkämmerer auf den richtigen beschäftigungspolitischen Pfad gelockt werden sollen.

Im Kontext der DGB-Vorschläge kommt ABM - wie auch in der entsprechenden arbeitsmarktpolitischen Diskussion - sinnvollerweise nur die Funktion einer flankierenden Maßnahme für besondere Problemgruppen des Arbeitsmarktes zu.

7.3 Die Lösung der Krise: Ausweitung staatlicher Investitionen

7.3.1 Die Ziele: Infrastrukturinvestitionen und soziale Dienstleistungen

Zwar attestiert der DGB der Bundesregierung, mit dem mittelfristigen Zukunfts-Investitions-Programm (ZIP, 1977 bis 1980) einen löblichen Anfang gemacht zu haben. Indessen, es sei zu wenig - allenfalls ein erster Schritt. An Kritik wird freilich

nicht gespart: "Die Schwierigkeiten bei der Aufstellung öffentlicher Investitionsprogramme offenbaren ferner einen geradezu erschreckenden Mangel an staatlicher Planungsfähigkeit und Bereitschaft bzw. Fähigkeit zur Koordination und Kooperation zwischen Bund, Ländern und Gemeinden".²⁵⁾

Dennoch fordert der DGB:

- die Ausweitung der Anstrengungen im Bereich "der Gemeinschaftsaufgaben von Bund und Ländern zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur",²⁶⁾
- Ankurbelung des sozialen Wohnungsbaus und
- die personelle Ausdehnung des öffentlichen Dienstes vor allem im Sozial- und Bildungsbereich.

Woran man seitens des DGB im Blick auf den öffentlichen Dienst denkt, erschließt eine von Kohl zitierte Aufstellung des WSI über zusätzlichen Planungsbedarf von ca. 660.000 Beschäftigten in öffentlichen Institutionen.²⁷⁾ Auffällig, daß der Bildungsbereich mit mehr als der Hälfte (51 %) zu Buche schlägt - vor allem wegen Forderungen, die von der GEW aufgestellt werden. Ernüchternd wirkt die Liste des WSI, wenn man sich die "Bezugsquellen", das heißt Institutionen, die Forderungen gestellt haben, nach dem Kriterium der Beschäftigungsautonomie durchsieht: Es bleiben ca. 86.000 Stellen übrig, die von Institutionen angemeldet werden, die auch Arbeitskräfte einstellen können (Deutsche Krankenhausgesellschaft, Innenministerium NRW, Verteidigungsministerium und Bundesversicherungsanstalt für Angestellte).

Noch fragwürdiger ist der Bezug auf (unveröffentlichte) Prognos-Studien, nach denen für Technologietransfer in unterentwickelte Länder "bis zu 400.000 Arbeitsplätze" geschaffen werden könnten.

Sinnvoller sind Überlegungen, die im Bereich investiver Infrastrukturmaßnahmen Arbeitsplätze gewinnen wollen, zum Beispiel bei der Stadtsanierung und im Ausbau des Energienetzes.²⁸⁾ Die Plausibilität von investiven Infrastrukturprojekten

gegenüber Personalausdehnung im sozialen Bereich liegt einerseits in dem breiteren Kreis der Konsumenten erbrachter Leistungen und andererseits - nicht unabhängig davon - in der politischen Durchsetzungsfähigkeit. Die Mehrheit der Bundesländer muß nicht erst auf sozialpolitische Reformkonzepte verpflichtet werden, wenn es um Stadtsanierung und Ausbau des Energienetzes geht. Darüber hinaus entfallen bei Projekten dieses Zuschnitts alle Probleme des Personalmanagements, die eine schlagartige, umfangreiche Beschäftigungserweiterung im öffentlichen Dienst vor allem in der Zukunft zu bewältigen hätte: Verwendungs- und Beförderungsstau; langfristige demografische Strukturveränderungen mit gewandelten Bedarfsprofilen für den sozialen Dienst. Die Einwände sprechen jedoch nicht gegen eine begrenzte Ausweitung des Angebots an Leistungen im sozialen Bereich - freilich läge dann der Beschäftigungseffekt deutlich unterhalb der Erwartungen von seiten der Gewerkschaften.

Gegen die Wirksamkeit investiver Infrastrukturmaßnahmen für eine rasche, spürbare Veränderung der Arbeitsmarktlage spricht die Vorlaufzeit, die Projekte dieser Art in der Phase der Planung und Genehmigung verbringen. Das Argument geht freilich nicht zu Lasten des DGB, sondern beschwert das Konto des Staates. Die Gewerkschaften haben schließlich rechtzeitig auf entsprechenden Maßnahmen bestanden. Es wäre Aufgabe staatlicher Vorsorgepolitik gewesen, Projekte bis zur Durchführbarkeit voranzutreiben, um sie bei Bedarf nur aus der Schublade ziehen zu müssen.

7.3.2 Zur Finanzierung der Programme: Forderungen an die staatliche Finanzpolitik

Der DGB fordert einerseits die gründliche Durchforstung der staatlichen Subventionsprogramme und - wenn dies zur Finanzierung der Beschäftigungspolitik nicht ausreicht - andererseits die Ausdehnung des Staatsanteils am Bruttosozialprodukt.²⁹⁾ Die Durchforstung der Subventionen hätte sich zu orientieren:

- an der Einbindung der Maßnahmen in Strukturentwicklungspläne (vgl. 7.3.1),
- an der effektiveren Erfolgskontrolle im Sinne einer optimalen Beschäftigungswirkung und
- am gezielten, schwerpunktartigen Einsatz der Finanzmittel.

Reichen Subventionen als Lockmittel für eine aktive Beschäftigungspolitik im Bereich der privaten Wirtschaft nicht aus, muß der Staat auf andere Weise offensiv werden, zum Beispiel durch "Auflagen, Verbote und staatliche Kapitalbeteiligungen".

Da diese Maßnahmen insgesamt kaum ausreichen werden, stellt sich das Problem der weiteren Staatsverschuldung. Der DGB entzieht sich letztlich dieser Frage mit der Unterstellung, daß eine fixe Obergrenze in diesem Fall nicht exakt bestimmbar wäre. Es ist in der Tat eine politische Frage, wieviel der Staat vom erwirtschafteten Sozialprodukt umverteilt. Zwar wird vom DGB zugestanden, daß Zinsbelastung die Spielräume der öffentlichen Hand einschränkt, aber die Politik der Konsolidierung der Haushalte wird verworfen, u.a. mit dem Hinweis, daß der Kapitalmarkt - insbesondere in Folge privater Sparaktivitäten - noch ergiebig sei. Weitere Maßnahmen sollen auf eine Umverteilung sozialer Lasten zielen:

- sozial gerechte Steuererhöhung (Ergänzungsabgabe),
- stärkere Beteiligung der Unternehmen an den sozialen Kosten,
- Subventionierung gefährdeter Unternehmen aus den Gewinnen anderer Unternehmen und
- konsequentere Anwendung des Steuerrechts in der privaten Wirtschaft.

7.4 Konsequenzen aus dem Vollbeschäftigungsplan des DGB: Krise und Wirtschaftsreform

Einzelne Forderungen des DGB sind unmittelbar einsichtig oder politisch umsetzbar, weil sie entweder nur konsequente Weiterverfolgung bereits etablierter Verfahren anstreben oder keinen schwerwiegenden ordnungspolitischen Eingriff in die Wirtschaft voraussetzen. Zu diesem Katalog gehören:

- Weiterentwicklung der staatlichen Markt- und Wettbewerbspolitik,³⁰⁾
- Erfolgskontrolle staatlicher Subventionen,
- Verbesserung der beruflichen Bildung und Mobilität,
- Förderung der Stadtsanierung, des sozialen Wohnungsbaus und Ausbau des Energienetzes und
- Erweiterung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Mit den Vorschlägen zu einer vorausschauenden Strukturpolitik bewegt sich der DGB allerdings schon im Grenzgebiet zwar gerade noch systemkonformer, politisch aber nur teilweise mehrheitsfähiger Strategie. Gegen die Verbesserung der Datenlage mit dem Ziel effektiverer staatlicher Investitionspolitik kann man kaum rationale Argumente ins Feld führen. Präziser platzierte und im Volumen ausgedehnte, regionale und sektorale Strukturinvestitionen dürften von der Wirtschaft, aber auch von konservativen Landesregierungen akzeptiert werden: partizipieren sie doch an der gesamtstaatlichen Umverteilungspolitik.

Fraglich muß bleiben, ob es in absehbarer Zeit parlamentarische Mehrheiten für Investitionslenkung oder -kontrolle sowie umfangreiche Verstaatlichungen geben wird.

Ähnlich verhält es sich mit den Forderungen nach Ausdehnung der Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Man mag es beklaugen, wie zum Beispiel sehr engagiert Skarpelis-Sperk³¹⁾, daß es dem konservativen Lager gelingen konnte, gerade in der Wirtschaftskrise die Finanzpolitik - auch die der sozialliberalen Bundesregierung - auf das Konsolidierungsziel festzulegen.

Das Allheilmittel staatlicher Wirtschaftspolitik - die Pflege der Investitionsneigung privater Unternehmen - wird von den Gewerkschaften einer stichhaltigen Kritik unterzogen (vgl. 7.1.1). Es wird aber voraussichtlich nicht genügen, lediglich die Umorientierung staatlicher Investitionsziele - von der Alimenterierung einzelner Unternehmen weg auf öffentliche Infrastrukturpolitik hin - zu betreiben.

Die Erhöhung der Staatsquote ist der zentrale Punkt der Auseinandersetzung. Vorausgesetzt die drastische Erhöhung der öffentlichen Schulden wäre auch in Wahlen konsensfähig,³²⁾ stellen sich eine Anzahl von Folgeproblemen ein, deren Lösung über das gegenwärtige Wirtschaftssystem hinausweisen.³³⁾

Als Nahziel müßte die Bundesbank entmachtet werden, die mit der Geldmengenpolitik nicht unwesentlich zur konsolidierenden Finanzpolitik der öffentlichen Hände beigetragen hat (vgl. Kapitel 4). Da aber die an der Geldwertstabilität orientierte Politik der Bundesbank - immanent betrachtet - in sich logisch ist, stellt sich dann dem politischen System das Problem der Währungsstabilisierung. Ohne weitere tiefgreifende staatliche Eingriffe in den Produktions- und Verteilungsprozeß ist die Garantie des gegenwärtig erreichten Lebensstandards nicht denkbar.³⁴⁾ In diesem Punkt konsequent weiterverfolgt, ist das Beschäftigungsprogramm des DGB mit der zentralen Frage nach den Schwergewichten gesellschaftlicher und politischer Macht in der Republik verbunden.³⁵⁾

Wird dagegen eine Ausdehnung der Staatquote ohne flankierende Lenkungsmaßnahmen im privatwirtschaftlichen Bereich angestrebt, läßt sich die These vertreten, daß - unter Aufrechterhaltung der gegenwärtigen Verteilungsrelationen - die Produktivitätssteigerungen, das heißt Rationalisierungen, in der gesamten Wirtschaft sicher nicht in Arbeitszeitverkürzungen oder Veränderungen der qualitativen Arbeitsbedingungen umgesetzt werden können.

Die Fragezeichen, die hinter die Ausweitung der Beschäftigung im öffentlichen Dienst - jedenfalls in dem Umfang, wie der DGB sie vorschlägt - gesetzt werden, gelten auch für das Konzept der Wirtschafts- und Sozialräte. Über Investitionssteuerung hinausgehend, sind in diesem Modell auch kollektive Eingriffe in die unternehmerische Beschäftigungsautonomie nötig. Diese auf den ersten Blick für viele abhängig Beschäftigte möglicherweise sympathisch anmutende Formel verliert an Attraktivität, wenn man sich vor Augen hält, daß anstelle der Unternehmer staatliche Beamte Personalpolitik zu betreiben hätten. Denn eines scheint plausibel: In der Übergangsphase würden sich die drittelparitätisch besetzten Räte paralysieren. Der Zugriff der staatlichen Bürokratie auf allen Ebenen scheint so gut wie programmiert. Dieser Institution, der vom DGB in gleichem Atemzug mangelnde Kompetenz für Planung und Koordination vorgeworfen wird, kann nicht im Ernst auf breiter Front wirtschaftliche Entscheidungskompetenz übertragen werden.

Unterstellt man jedoch - wie es der DGB offenbar tut -, daß die kollektiven Organe funktionieren werden, fragt sich, welche Motive die Unternehmer zur Kooperation bewegen sollen. Vorausgesetzt, es besteht kein Zwang zur Mitarbeit, gibt es kein vernünftiges Argument dafür, daß wirtschaftlich intakte Betriebe Macht an die kollektiven Wirtschafts- und Sozialräte abtreten werden. Anders könnten sich Unternehmen verhalten, die mit Schwierigkeiten zu kämpfen haben: Bei drohendem Ruin mag mancher nach dem Strohalm öffentlicher Gelder greifen, auch wenn damit die Einschränkung von Dispositionsfreiheit verbunden ist. Steuert der DGB auf die Verwaltung wirtschaftlicher Ruinen zu?

Begreift man die Vorschläge des DGB als die Verknüpfung von Tagesforderungen mit langfristigen Zielen, ist es bedauerlich, daß die plausiblen, politisch wie ökonomisch machbaren Teile des Programms mit utopischen Forderungen überfrachtet wurden.³⁶⁾

Einen pragmatischeren Ansatz vertritt der DGB in seiner Stellungnahme zur Beschäftigungspolitik vom Februar 1981 und dem umfassenden Investitionsprogramm vom März des gleichen Jahres.³⁷⁾ Ohne Bezüge zu prinzipiellen Fragen der Wirtschaftsordnung werden konkrete Maßnahmen zur Fortführung des ZIP gefordert (vgl. 7.3.1). Die Liste der Stellungnahmen und Forderungen ließe sich für die Zeit von 1977 bis 1981 noch eindrucksvoll verlängern.

Insgesamt gesehen konnte der DGB mit seinen Vorstellungen in den 80er Jahren jedoch nicht mehr durchdringen: Die sozialliberale Bundesregierung betrieb ihre Wirtschaftspolitik sichtlich unbeeinflusst von gewerkschaftlichen Ansprüchen.³⁸⁾ Auch wenn man es bedauert, daß den Gewerkschaften ein nur minimaler Erfolg bei der Beeinflussung des politischen Systems beschieden war, sollte man sich doch nicht den Konsequenzen aus dem vier- bis fünfjährigen Ringen verschließen:

- Auf den Staat als Partner kann die Gewerkschaftsbewegung bei der Bewältigung der Beschäftigungskrise nicht rechnen.
- Je weniger konkrete Forderungen mit Zukunftsvisionen über die Wirtschaftsordnung verknüpft sind, desto eher treffen sie auf eine positive öffentliche Resonanz.
- Die Wirtschaftskrise ist eine miserable Zeit für Reformen, so lange die Gewerkschaften - aus guten Gründen - am Bestand des politischen Systems interessiert sind.

Unter diesen Voraussetzungen können von den Gewerkschaften sozial- und beschäftigungspolitische Fortschritte mit Aussicht auf Erfolg allenfalls in Tarifauseinandersetzungen erreicht werden. In den 80er Jahren ist der Gegner im Tarifstreit kalkulierbarer und verlässlicher als der Verwandte im politischen System: Sozialdemokraten in Regierungsverantwortung.

Fragt sich, ob von der DGB-Führung entsprechende Schlüsse gezogen werden. Die nach der Wende von 1982 gespannten Beziehungen des DGB zur konservativ-liberalen Bundesregierung und der neuerdings - seit dem Frühjahr 1985 - beschworene Schulterschluß von Gewerkschaftsbewegung und Sozialdemokratie lassen Zweifel aufkommen, ob die Spitzen der Gewerkschaften ihre Vergangenheit mit der Regierung Schmidt zureichend bewältigt haben. Das Hauptproblem sind sicher nicht die Auseinandersetzungen in der mehr als 100jährigen gemeinsamen Geschichte: Es sind die überzogenen Erwartungen auf beiden Seiten.

7.5 Zur Durchsetzbarkeit gewerkschaftlicher Forderungen an das politische System

So verständlich es sein mag, daß die Gewerkschaften sich zu politischen Problemen - etwa der Dauerarbeitslosigkeit - mit Forderungen an den Staat wenden (z.B. Beschäftigungsprogramme), fragt man sich, welche politische Macht sie für ihre Forderungen ins Feld führen können?

Im politischen System haben sie Verbündete, z.B. die - überwiegend in der SPD - gewerkschaftlich organisierten Abgeordneten. Freilich sind die Gewerkschaften nur einer unter vielen Verbänden, die Einfluß auf Gesetzgebung und Regierungspolitik nehmen. Ihre Initiativen konkurrieren mit anderen und scheitern bisweilen an der Fraktionsdisziplin.

Die Öffentlichkeit können die Gewerkschaften nur begrenzt für ihre Ziele gewinnen. Die vorwiegend konservativ bis liberal geprägte bundesdeutsche Presselandschaft zeichnet sich nicht durch besondere Vorlieben für die Gewerkschaftsbewegung aus.

Bleiben die Mitglieder bzw. das Drohpotential, über das sie verfügen. Organisierte Arbeitnehmer sind für das politische System vor allem als Wähler interessant - schon allein wegen ihrer großen Zahl (im DGB waren 1983 mehr als 7.7 Mill. Arbeitnehmer organisiert). Deren politische Präferenzen schlagen mehrheitlich - wie in zahlreichen Umfragen belegt - zugunsten der Sozialdemokratie aus (auch wenn traditionelle Bindungen sich lockern). Dennoch können der DGB oder die Einzelgewerkschaften dieses Potential nicht offen nutzen - dies widerspräche dem Gedanken der Einheitsgewerkschaft. Völlig abstinenter ist der DGB vor Wahlen freilich nicht. Dies belegen die regelmäßig vor Wahlen aufgestellten "Wahlprüfsteine".

Das eindrucksvollste Druckmittel - Streik - kann die Gewerkschaftsbewegung im politischen Alltag ebenfalls nicht mobilisieren. Über einen gewissen Spielraum würden die Gewerkschaften dennoch verfügen, wenn es ihnen gelänge, die Mitglieder für politische Forderungen zu mobilisieren. Denkbar sind Artikulationen des Willens - etwa in Form von Demonstrationen oder von Initiativen aktiver Gewerkschafter an der Basis der Parteien -, die es der Gewerkschaftsbewegung gestatten, Forderungen ins politische System zu transferieren.

Voraussetzung einer Mobilisierung der Mitglieder für politische Forderungen sind freilich langfristig angelegte Kampagnen, die der Verbesserung der politischen Kultur in den Basisorganisationen der Gewerkschaften - Ortsverwaltungen und Betriebe - dienen müßten. Dort nämlich sind Diskussionen, die über den engen Rahmen der politischen Bezüge von Arbeits- und Tarifbedingungen hinausgehen, weitgehend unbekannt.

Ausdruck findet die mangelnde Einübung politischer Diskussionen in der Gewerkschaftsbewegung in Umfragen, in denen in den 70er Jahren nach dem "politischen Mandat" der Gewerkschaften gefragt wurde. Beispielsweise stimmte jedes zweite Gewerkschaftsmitglied (1979) dem Item zu: "Die Gewerkschaften sollen sich für die Verbesserung der Einkommen und der

Arbeitsbedingungen einsetzen. Aus der Politik sollen sie sich ganz heraushalten".³⁹⁾ Unter allen Arbeitnehmern ist diese Einstellung noch weiter verbreitet (59 %). Diese Verteilung ist über Jahre hinweg relativ konstant.

Gewerkschaftliche Initiativen im politischen Raum sind - insbesondere für die Bundesregierung und die sie tragenden Parteien - relativ bedeutungslos, wenn sie nicht von der Entschlossenheit der Gewerkschaftsbasis getragen werden, sie in den Parteien oder bei Wahlen umzusetzen. Versäumnisse der Vergangenheit können nicht in kurzer Zeit aufgeholt werden. Vor diesem Hintergrund mag es nicht verwundern, daß selbst die sozial-liberale Bundesregierung sich zu Beginn der 80er Jahre auf die Konsolidierung des Haushaltes verständigte - gegen die heftige, freilich nur verbale, Kritik des DGB-Bundesvorstandes.⁴⁰⁾

Daß politische Willensbekundungen der Gewerkschaften von der Bundesregierung - in diesem Fall handelt es sich um die konservativ-liberale - auch ernst genommen werden, belegt die Demonstration des DGB im Mai 1984 in Bonn (vgl. 13.2.2). Damals freilich wurde vor dem Hintergrund des Streiks in der Metall- und Druckindustrie demonstriert. Eine ähnlich gut besuchte Kundgebung - im Oktober 1982 in Dortmund - wurde von der gleichen konservativ-liberalen Bundesregierung ohne besondere Reaktion verkräftet.

Faßt man die von unterschiedlichem Erfolg begleiteten politischen Initiativen - vor allem des DGB - zusammen, gewinnt die These an Plausibilität, daß die Gewerkschaften nur unter besonders günstigen Rahmenbedingungen zum Zuge kommen - sei es, daß die Sozialdemokraten finanzielle Handlungsspielräume, z.B. für Beschäftigungspolitik, nutzen (wollen); sei es, daß die Konservativen sich auf anderen Feldern der Politik ohne Fortune bewegen und eine - zusätzliche - Auseinandersetzung mit dem Gewerkschaftslager scheuen. Es gibt jedenfalls apriori keine Garantie, daß Forderungen sich im politischen System umsetzen lassen. Dafür ist nicht zuletzt die relative Entpolisierung der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit verantwortlich.

8. Ausweitung der Beschäftigung durch Steuerung des Angebots an Arbeit

Die vorhandene Arbeit auf mehrere Köpfe zu verteilen, ist der Kerngedanke der gewerkschaftlichen Forderung nach Reduzierung der Arbeitszeit. Sicher scheint aber, daß die geringere allgemeine Arbeitszeit - wenn sie organisatorisch und technisch durchführbar ist - nicht ohne Abstriche in neue, zusätzliche Beschäftigung umgesetzt wird. Arbeitsintensivierung und neue technische Verfahren können einen Teil der Wirkung wieder konterkarieren. Daher sind Konzepte dieser Art auf flankierende Schritte zur Humanisierung der Arbeit angewiesen.

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der beruflichen Qualifikation stehen ohnehin auf dem Katalog gewerkschaftlicher Maßnahmen - neben der Reduzierung der Arbeitszeit - mit denen das Angebot an Arbeitskräften systematisch verknapppt werden soll. Ziel dieser Bemühungen ist es, der Arbeitsplatzvernichtung und -veränderung durch Rationalisierung entgegen zu wirken. In diesem Kapitel geht es um bereits erreichte kollektive Vereinbarungen und die Perspektiven künftiger Tarifarbeit.

8.1 Verknappung des Arbeitsangebots durch Arbeitszeitregelung

8.1.1 Arbeitszeit und Rationalisierung

Der gewerkschaftlichen Forderung nach Reduzierung der Arbeitszeit liegt der Gedanke zugrunde, daß die Arbeitslosigkeit behoben werden könnte, wenn die vorhandene Arbeit besser verteilt würde.¹⁾

Globale Rechnungen des IAB und des WSI kommen am Beginn der 80er Jahre bei etwas mehr als 1 Million Arbeitslosen zu dem Ergebnis, daß die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um eine bzw. zwei Stunden den Arbeitsmarkt dem Ziel der Vollbeschäftigung einen entscheidenden Schritt näher bringen könnte.²⁾ Mit den gestiegenen Arbeitslosenzahlen in der Mitte der 80er gilt diese Rechnung nicht mehr. Nun müßte die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit stärker sein, um einen ähnlichen Effekt bewirken zu können.

Die Unsicherheit dieser Kalkulationen besteht einerseits in der ungeklärten Frage, wie die Reduzierung institutionell umgesetzt werden kann (vgl. 5.2.3 und 8.1.3). Andererseits können die Autoren nicht präzisieren, in welchem Umfang von der geringeren wöchentlichen Arbeitszeit tatsächlich eine Beschäftigungswirkung ausgeht. Denkbar sind nämlich zwei Reaktionen der Arbeitgeber, das verringerte Arbeitskräfteangebot auf andere Weise als durch Einstellungen aufzufangen. Zum einen könnten sie die Arbeitszeitreduzierung zum Anlaß weiterer umfangreicher Rationalisierungen nehmen; zum anderen ist die disproportionale Kapazitätsauslastung - zumindest auf Branchenebene - zu berücksichtigen. Letztere Überlegung unterstellt, daß die Reduzierung zunächst einmal unterausgelastete Personalkapazität mit dem potentiellen Arbeitsvolumen zur Deckung bringt, ohne zusätzliche Beschäftigung zu induzieren.³⁾

Bei der ungeklärten Frage - Rationalisierung oder zusätzliche Beschäftigung - behelfen sich die Wissenschaftler mit einer Faustregel von Mertens: Zwei Drittel der Reduzierung werden in steigendem Arbeitskräftebedarf bestehen, das restliche Drittel der Arbeitszeitreduzierung wird durch Rationalisierung aufgefangen.⁴⁾

Die Anwendung von Faustregeln verweist auf ein Defizit empirischer Arbeitsmarktforschung: Es gibt keine gesicherten Annahmen über quantitative Zusammenhänge von Beschäftigungsströmen, Arbeitszeitentwicklung und Rationalisierung. Ist man

einerseits auf die Verlässlichkeit von Faustregeln angewiesen, werden andererseits in der Literatur vorwiegend die gesamtwirtschaftlichen Zusammenhänge zentraler Variablen dokumentiert.⁵⁾

Die Zeitreihenanalyse einzelner Wirtschaftsbereiche bringt aber unterschiedliche Tendenzen ans Licht. Als Variablen gehen in die Analyse die jährlichen Veränderungsraten

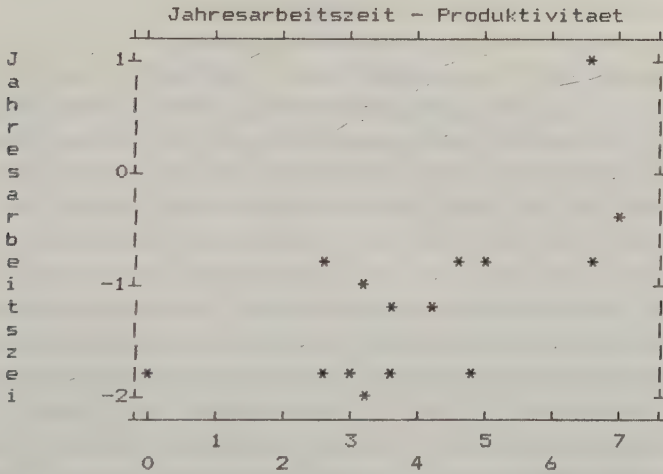
- der Erwerbstätigen,
- der effektiven Jahresarbeitszeit,
- des Arbeitsvolumens,
- des Bruttoinlandsprodukts,
- der Produktivität je Erwerbstätigem

ein.⁶⁾ Verglichen wird die Stärke des Zusammenhangs der einzelnen Variablen in der Gesamtwirtschaft und in den Wirtschaftsbereichen "Warenproduzierendes Gewerbe", "Handel und Verkehr" und "Dienstleistungsgewerbe". Der Zeitraum der Analyse erstreckt sich von 1960 bis 1975 (für die Gesamtwirtschaft bis 1983).⁷⁾ Von besonderem Interesse ist der Zusammenhang von Arbeitszeit- und Produktivitätsentwicklung.

Als Arbeitshypothese wird zunächst unterstellt, daß Arbeitszeit und Produktivität in einem direkten, negativen Zusammenhang stehen; das heißt, steigt die Veränderungsrate der einen Variable, muß die der anderen entsprechend sinken. Betrachtet man die durchschnittlichen jährlichen Veränderungen, trifft die Vermutung auch zu: In der gesamten Wirtschaft steigt die Produktivität um 4.1 Prozentpunkte p.a.; die effektive Jahresarbeitszeit wird um 1.1 Prozentpunkte p.a. reduziert.

Diese Beziehung wird freilich durch Regressionsanalysen nicht bestätigt. Die auf der Basis jährlicher Veränderungen in sechs Wirtschaftsbereichen und der Gesamtwirtschaft errechneten Regressionsgleichungen weisen für die Jahresarbeitszeit Abhängigkeiten zur Zahl der Erwerbstätigen und zum Arbeitsvolumen

aus (vgl. Anhang Tabelle 57). Für die Produktivität je Erwerbstätigem sind insbesondere Beziehungen zum Brutto-Inlands-Produkt wichtig. Es scheint daher geboten, die wichtigsten Befunde der Korrelations-Matrix zu diskutieren, um über Einzelbeziehungen Zugang zu dem Sachverhalt zu gewinnen.



Die Korrelationen der beiden Variablen (Produktivität und Jahresarbeitszeit) mit der Gesamtwirtschaft und den in die Analyse einbezogenen Wirtschaftsbereichen erhärten die Arbeitshypothese nicht.⁸⁾ Die hohe positive Korrelation der Veränderungsraten beider Variablen bedeutet, daß große Produktivitätszuwächse von relativ geringen Arbeitszeitreduzierungen bzw. gar leichten Steigerungen begleitet sein müssen. Das Dienstleistungsgewerbe bildet eine Ausnahme: Produktivität und Arbeitszeit entwickeln sich in der unterstellten Richtung. Dieser Befund weist auf die Sonderrolle des Dienstleistungsbereichs hin. Unterstützt wird diese These, wenn man die Produktivitätsentwicklung des Dienstleistungsbereichs mit der gesamtwirtschaftlichen korreliert: Es besteht kein Zusammenhang zwischen beiden Größen.⁹⁾

Muß man die Arbeitshypothese -Produktivitätssteigerung bei Arbeitszeitreduzierung- ablehnen, bietet sich als Erklärung für den Befund -hohe positive Korrelation beider Variablen- die durchschlagende Wirkung einer dritten -intervenierenden- Variable an: die konjunkturelle Entwicklung. Bereits in der Diskussion der Arbeitsmarktlage wurde deutlich, daß die Abhängigkeit einzelner Wirtschaftsbereiche von wirtschaftlichen Zyklen eine wichtige Rolle spielt (vgl. 3.3).¹⁰⁾

Man darf aus diesen Zusammenhängen freilich nicht den voreiligen Schluß ziehen, daß Arbeitszeitreduzierung die konjunkturelle Entwicklung gefährde. Wichtiger ist der Zusammenhang von Konjunktur und Arbeitsvolumen. Für die gesamte Wirtschaft und das "Warenproduzierende Gewerbe" bestehen zwischen diesen beiden Variablen die stärksten positiven Korrelationen (.928 bzw. .969). Das Arbeitsvolumen ist abhängig von der Entwicklung der Arbeitskräfte und der Arbeitszeit. Arbeitszeitreduzierungen müssen von entsprechenden Steigerungen des Arbeitskräfteeinsatzes begleitet werden. Die beschäftigungspolitische Formel der Gewerkschaften (s.o.) verträgt sich -zumindest global betrachtet- mit der positiven Entwicklung der Konjunktur. Vorausgesetzt ist allerdings, daß die globale Beziehung nicht einzelwirtschaftlichen Kalkülen zuwiderläuft. Das heißt, die Kosten für die zusätzlich beschäftigten Arbeitskräfte bei allgemeiner Arbeitszeitreduzierung müssen in gewissem Umfang von Rationalisierungen aufgefangen werden -soll die konjunkturelle Entwicklung auch im mikroökonomischen Bereich abgesichert werden. Freilich bestimmt die z.Z. nur als Faustregel angebbare Relation von Arbeitszeitreduzierung und Rationalisierung das Tempo, in dem die Arbeitsmarktkrise bewältigt werden kann.

Das Vorhandensein von Rationalisierungsreserven, zum Beispiel im Dienstleistungsbereich, und differenzierte Zusammenhänge von Produktivität und Arbeitszeit in einzelnen Wirtschaftsbereichen legen unterschiedliche, situationsgerechte Strategien bei Tarifverhandlungen nahe. Eine globale Arbeitszeitreduzierung könnte der einen Branche zuviel zumuten und einer anderen zu wenig Entlastung bringen.

8.1.2 Der Bedeutungswandel gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik: Zum Dilemma von Tarifzielen

Solange sich die Konjunktur weitgehend positiv entwickelte - in den 50er und 60er Jahren - gerieten gewerkschaftliche Ziele in der Tarifpolitik in keinen offensichtlichen Widerspruch zueinander. Die stetige Zunahme der Produktivität - Folge der Rationalisierung - konnte in Lohnzuwächse und Arbeitszeitreduzierungen umgesetzt werden. Rationalisierungsbedingte Vernichtung von Arbeitsplätzen blieb durch Ausdehnung der Produktion und Absorbationsfähigkeit des Dienstleistungssektors - mit damals noch geringem Rationalisierungstempo¹¹⁾ - ohne Folgen für die Vollbeschäftigung. Um dem Ziel der Arbeitszeitreduzierung näher zu kommen, wurden Rationalisierungen von den Gewerkschaften sogar ausdrücklich gefordert.¹²⁾

Anders gegen Ende der 70er Jahre: Arbeitszeitpolitik wird von den Gewerkschaften vorwiegend unter dem Aspekt der Wiederherstellung der Vollbeschäftigung diskutiert (vgl. 8.1.1).¹³⁾

Die Diskussion hat alle Spielarten der Reduzierung von der Lebens- bis zur täglichen Arbeitszeit (einschließlich Pausenregelungen, verschiedene Formen der Teilzeitarbeit) aufgegriffen.¹⁴⁾

Schwerpunkte gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik waren in den 70er Jahren Urlaubsverlängerungen (Verkürzung der Jahresarbeitszeit) und Pausenregelungen (Reduzierung der täglichen Arbeitszeit). Der Kampf für die 40-Stunden-Woche war Mitte der 70er Jahre so gut wie beendet. Die weitere Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit ließ sich nur für besonders belastete Randgruppen (Schichtarbeiter im Metallbereich und ältere Arbeitnehmer im Gaststättengewerbe) durchsetzen.

Gegen die Effektivität der tariflich reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit wird zwar der Einwand vorgebracht, daß sie von betrieblichen Flexibilisierungsstrategien unterlaufen werden kann.¹⁵⁾ Zutreffend ist aber der Hinweis von Reyher u.a., daß die tarifvertraglichen Regelungen das Niveau der effektiven wöchentlichen Arbeitszeit - über einen langen Zeitraum betrachtet - insgesamt gesenkt haben.¹⁶⁾

Zwar kann man feststellen, daß die Gewerkschaften viel Phantasie aufwenden, wenn es darum geht, die Beschäftigungswirkung von Arbeitszeitreduzierungen argumentativ auch gegen unerwünschte Nebenfolgen abzusichern. Aber an der institutionellen Umsetzung mangelte es bis 1984. Das liegt nicht nur an der in Krisenzeiten beschränkten Tarifmacht der Gewerkschaften. Wichtiger scheint die Festschreibung der 40-Stunden-Woche im gescheiterten Streik in der Stahlindustrie (1978/79). Da in zentralen sozialpolitischen Tarifzielen den Partnern im Metallbereich eine Leitfunktion zugewachsen ist, mußten die anderen Gewerkschaften warten, bis die IG-Metall wieder antreten konnte.¹⁷⁾

Das Dilemma der Gewerkschaften in der Arbeitszeitfrage besteht einerseits in der Einsicht in die Notwendigkeit, tarifpolitische Anstrengungen unternehmen zu müssen und andererseits in der Unsicherheit darüber, ob am Ende nicht das Gegenteil dessen herauskommt, was angestrebt wurde: eine noch größere Arbeitslosigkeit.

Im Vorfeld der in der Arbeitszeitfrage entscheidenden Tarifbewegung von 1984 kam es zur Spaltung der Gewerkschaftsbewegung. Diese Spaltung wurde aktiv von der konservativ-liberalen Bundesregierung betrieben, die rechtzeitig ein Gesetz zur Vorruhestandsregelung auf den Weg brachte (vgl. Kapitel 13).

Kernpunkt der Auseinandersetzung war die Frage, welche Arbeitszeitverkürzung den größeren Arbeitsmarkteffekt bewirken könne: Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit oder die der Lebensarbeitszeit. Zu den Protagonisten der ersten Form gehörten die IG-Metall, IG-Druck und HBV; für die Vorruhestandsregelung engagierten sich vor allem NGG, Textil und Bekleidung sowie die IG-Chemie.

Nimmt man das Votum neutraler Analytiker, wie z.B. der Forscher des IAB, hatten die Befürworter der Verkürzung der Wochenarbeitszeit die besseren Argumente auf ihrer Seite.¹⁸⁾ Die Potentialrechnungen fallen zugunsten der Wochenarbeitszeit aus. Freilich ist damit nichts bewiesen: Die Modellannahmen können sich als irrig erweisen. Wichtiger scheint der sozialpolitische Einwand, daß alle Regelungen, die auf die Verkürzung der Lebensarbeitszeit setzen, zeitlich begrenzt sein müssen, da die Rentenpolitik ab Beginn der 90er Jahre möglicherweise die partielle Ausdehnung der Lebensarbeitszeit erfordern wird (vgl. Kapitel 13). Dies offenbart ein Dilemma von Tarifzielen: Was der Sanierung des Arbeitsmarktes dient, kann - zumindest mittelfristig betrachtet - die Rentenfinanzen in Unordnung bringen.

Die Auseinandersetzung der beiden Flügel in der Gewerkschaftsbewegung ist freilich müßig, da beide Forderungen seit langem zum Repertoire gewerkschaftlicher Tarifziele gehören und endgültige Klarheit, welche Strategie die Arbeitslosigkeit besser bekämpft, erst in einigen Jahren zu gewinnen sein wird. Insgesamt betrachtet spricht für die Forderung nach der 35-Stunden-Woche, daß die Gewerkschaftsbewegung ein mittelfristiges Ziel formuliert hat, das der Basis wieder den gelegentlich vermißten Schwung geben kann.

8.1.3 Arbeitszeitflexibilisierung: Dispositionsfreiheit der Unternehmer oder Wahlmöglichkeiten der Arbeitnehmer

Die von Mertens und Staudt vorgetragene Kritik an der unflexiblen Haltung der Tarifparteien in puncto Arbeitszeitgestaltung läßt in der Tendenz den Herrschaftsaspekt außer Betracht.¹⁹⁾ Die kollektiven Regelungen der Arbeitszeit, wie sie von den Gewerkschaften präferiert werden, sind in der Tat suboptimal, wenn man die Wahlmöglichkeiten des einzelnen Arbeitnehmers als Maßstab nimmt. Die kollektiven Regelungen schützen die Arbeitnehmer aber auch vor dem Anspruch der Arbeitgeber, möglichst unbehindert über Arbeitskräfte verfügen zu können und deren Einsatz flexibel den jeweiligen Markterfordernissen anzupassen. Dieser Zwang schränkt in der Praxis die individuellen Wahlmöglichkeiten ebenso ein, wie die kritisierten kollektiven Regelungen.

Auf Gewerkschaftsseite besteht der begründete Verdacht, daß die Erhöhung der individuellen Wahlmöglichkeit gesetzliche und tarifliche Bestimmungen tendenziell unterläuft und mit Priorität die unternehmerische Dispositionsfreiheit verbessert.²⁰⁾ Sollen sich größere Wahlmöglichkeiten zugunsten der Arbeitnehmer auswirken, müssen sie auch kollektivrechtlich gut abgesichert werden. Geschähe dies nicht, wären die Arbeitnehmer vor allem in Arbeitsmarktkrisen den Pressionen der Arbeitgeber relativ schutzlos ausgeliefert.

Die Praxis zeigt, daß Arbeitszeitregelungen, die keine oder nur schwache kollektivrechtliche Absicherungen haben, zum Beispiel Teilzeitarbeit, Job-sharing und Betriebsvereinbarungen über die gleitende Arbeitszeit, von den Arbeitgebern toleriert werden, tarifvertragliche Regelungen der Gegenstände bislang aber noch ausstehen.²¹⁾ Beim Job-sharing und der gleitenden Arbeitszeit werden institutionelle Barrieren gegenüber der Veränderung der täglichen Arbeitszeit (Mehr- und Kurzar-

beit) außer Kraft gesetzt. Innerhalb eines definierten Zeitrahmens hat der Betriebsrat bei diesen Formen der Regelung seine Mitbestimmung bei der gelegentlichen Veränderung der Arbeitszeit aufgegeben, wenn er eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen hat. Zudem fehlt innerhalb des Zeitrahmens die Kostenhürde der Mehrarbeitszuschläge.

Historisch betrachtet sind job-sharing und gleitende Arbeitszeit ein Rückschritt in der Regelung der industriellen Beziehungen, weil sie den einzelnen Arbeitnehmer in Konflikten direkt mit dem Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten konfrontieren.

Aus Gründen der innerbetrieblichen Machtverteilung und des Verbots für Betriebsräte, Arbeitskämpfe zu führen, ist es zweifelhaft, ob mit der flexibleren Gestaltung auch die allgemeine Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Erhöhung des Beschäftigungsniveaus erreicht werden kann. Das Gegenteil scheint eher plausibel: Gelingt es der Unternehmensführung mit der Anpassung der betriebsüblichen Arbeitszeit an das Arbeitsvolumen den Umfang der Arbeitskräfte konstant zu halten, ist überhaupt nicht einzusehen, weshalb zusätzliche Arbeitnehmer beschäftigt werden sollten. Dies wäre nur dann nötig, wenn auch die weniger flexible Regelung eine Beschäftigungserweiterung erfordert: bei Auslastung der Kapazität. Allerdings kann man vermuten, daß dieser Zeitpunkt bei der flexiblen Regelung erst später eintreten wird.

Flexibilität in der Arbeitszeitregelung muß im Kontext allgemeiner Personalstrategien der Unternehmer gesehen werden.²²⁾ Zwei weitere Aspekte dieser Strategien sind die Intensivierung der Arbeitsprozesse und die Ausbreitung betriebspezifischer Qualifikationen (vgl. 8.2).

8.2 Erweiterung des Angebots an Arbeitsplätzen durch Veränderung der Qualität von Arbeitsbedingungen

8.2.1 Humanisierung der Arbeit

Unterstellt man, daß durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen auf Betriebsebene die Produktivität der Arbeitnehmer gesteigert werden kann (vgl. Kapitel 2), wird deutlich, daß Arbeitszeitreduzierungen aufgefangen werden können, ohne die Ausweitung der Beschäftigung zu induzieren. Mit der Intensivierung von Arbeitsprozessen läßt sich bei konstantem Arbeitsvolumen eine gesteigerte Produktion fahren bzw. bei reduziertem Volumen ein konstantes Produktionsergebnis erzielen.

In einer Reihe von industriellen Großversuchen sind arbeitsorganisatorische Veränderungen getestet worden, die zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen führen können - vorausgesetzt die Rahmenbedingungen werden von den Betriebsräten soweit kontrolliert, daß die einseitige Intensivierung der Arbeit vermeidbar ist.²³⁾ Aufgabenerweiterung und -bereicherung (job-enlargement; job-enrichment) harren im Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich häufig noch auf konkrete Umsetzungsvorschläge.²⁴⁾ Industriesoziologisch betrachtet werden mit der Büro-rationalisierung vorwiegend noch die umgekehrten Wege beschritten: Zergliederung und Standardisierung der Aufgaben (vgl. Kapitel 2).

Allerdings weisen die gewerkschaftlichen Forderungen und Aktivitäten in die richtige Richtung. So zum Beispiel sind im Organisationsbereich der HBV zahlreiche Betriebsvereinbarungen abgeschlossen worden, die zur Bildschirmarbeit eine zeitliche Begrenzung der Tätigkeit und die Einrichtung von Mischarbeitsplätzen vorsehen.²⁵⁾

Die zeitliche Begrenzung der Bildschirmarbeit (oder des Schreibens in der Textverarbeitung) und die Einrichtung von Mischarbeitsplätzen sind zwei unmittelbar aufeinander bezogene Forderungen. Angenommen, die Tätigkeit an Bildschirmen wird auf vier bis sechs Stunden beschränkt - wie es eine Reihe von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen vorsehen (vgl. 9.1.2) -, muß die übrige Zeit des Arbeitstages mit anderen, sinnvollen Tätigkeiten ausgefüllt werden. Es besteht sonst die Gefahr, daß zeitliche Begrenzungsvorschriften Anlaß zur Umwandlung der Arbeitsplätze von Vollzeit- in Teilzeittätigkeiten sind. Die Einrichtung von Mischarbeitsplätzen böte die Chance, Arbeitnehmer, deren Tätigkeit an Bildschirmen und in der Textverarbeitung die Gefahr des Qualifikationsverlustes durch Verengung der Anforderungen auf ein schmales Leistungsprofil in sich birgt, mit anderen Aufgaben zu betreuen. Sie wären dann nicht auf eine Verwendung quasi festgenagelt. Diese Diversifizierung von Tätigkeiten und Qualifikationen ist aber ohne arbeitsorganisatorische Umstellungen kaum denkbar. Die Realisierungschancen für die Einrichtung von Mischarbeitsplätzen dürften sowohl in der Frage der Durchsetzbarkeit, aber auch unter dem Gesichtspunkt objektiver Möglichkeiten von Betrieb zu Betrieb schwanken. Ohne gezielte Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretung kann diese Form der Humanisierung von Arbeitsplätzen nicht erreicht werden.

Mischarbeitsplätze sollten nicht mit Mehrstellentätigkeiten verwechselt werden. Wechseln die Arbeitnehmer lediglich den Schauplatz ihrer Aktivitäten, ist anzunehmen, daß sie im jeweils neuen Arbeitsplatzkontext intensiver schaffen müssen.

Ein besonderes Problem der Humanisierung von Arbeitsplätzen im Büro werfen die häufig automatisch durchführbaren Leistungskontrollen an Bildschirmgeräten auf. Bereits die Möglichkeit der Kontrolle führt zu Arbeitsintensivierung. Für die Angestellten, die in aller Regel feste Gehälter beziehen, wird die Belastung erhöht, ohne daß eine entsprechende Anhebung der Verdienste stattfindet. Mit dieser Methode lassen sich Arbeits-

kräfte einsparen. Die Auseinandersetzung um die Leistungskontrolle der Büroarbeit hat nicht nur den Aspekt der Humanisierung von Tätigkeiten, sondern kann unmittelbare Beschäftigungswirkung zeigen, wenn es gelingt - vor allem wohl den Betriebsräten (vgl. 9.2) - diese schleichenden Formen der Arbeitsintensivierung in den Griff zu bekommen.

Nötig ist die Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen und -inhalten, die Fixierung von Leistungsobergrenzen sowie die ergonomisch zeitgemäße Gestaltung der Arbeitsplätze.²⁶⁾

Die Forderung nach humaneren Arbeitsplätzen kann ihren Beitrag zur Ausweitung oder zumindest zur Stabilisierung der Beschäftigung aber nur dann mit Aussicht auf Erfolg leisten, wenn es gelingt, die Diversifizierung von Tätigkeiten durch entsprechende Qualifizierung abzusichern. Es wird wenig nützen, wenn zum Beispiel eine Datentypistin oder Textverarbeiterin an ihrem "Mischarbeitsplatz" noch eine Reihe (anderer) Bürohilfsarbeiten ausführt, die auch von der Rationalisierung bedroht sind.

Ohne berufsqualifizierende Maßnahmen wird der dominanten Tendenz der Bürorationalisierung kaum entgegengewirkt werden können (vgl. 8.2.2). Humanere Arbeitsplätze erfordern besser ausgebildete Arbeitnehmer. Will man die Rationalisierung mit diesen Methoden unterlaufen, stellt sich die Frage der Kosten, die ja gerade gesenkt werden sollten.

Mit dem Kostenproblem ist die Frage der institutionellen Umsetzung gewerkschaftlicher Forderungen aufgeworfen. Über den Staat (z.B. Arbeitsstättenverordnung) und mit Priorität in Manteltarifverträgen können die Rahmenbedingungen der Humanisierung von Arbeitsplätzen festgelegt werden. Ob und wie weit diese Vorschriften in der betrieblichen Praxis zum tragen kommen, ist ein Problem der Durchsetzungsfähigkeit von Betriebsräten. Zwar gehört es zu den gesetzlichen Aufgaben der Arbeitnehmervertretung, die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen zu überwachen.²⁷⁾ Aber auch hier gilt der alte Grundsatz: Wo kein Kläger ist, ist auch kein Richter.

Mehr noch als bei der Arbeitszeitregelung sind die Gewerkschaften bei der Durchsetzung von Normen, die humanere Arbeitsbedingungen garantieren sollen, auf die Kooperation der Betriebsräte angewiesen.

Werden mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen Beschäftigungswirkungen angestrebt, ist unverzichtbar, daß Arbeitsintensivierung vermieden und Kostenreduzierungen von Rationalisierungen teilweise wieder rückgängig gemacht werden. Die Betriebsräte geraten bei der Durchsetzung der gewerkschaftlichen Forderung dann in ein Dilemma, wenn ihnen von den Unternehmern vorgehalten wird, daß die zusätzlichen Kosten die Überlebensfähigkeit des Betriebes gefährden: Ausweitung oder Sicherung der Beschäftigung? Auch in dieser Frage kann die schlechte Arbeitsmarktlage entsolidarisierend wirken bei dem Kampf um die Durchführung von Maßnahmen, die der Krise begegnen sollen.

8.2.2 Berufliche Weiterbildung: Qualifizierung statt Arbeitslosigkeit

Die Problematik der beruflichen Erstausbildung interessiert hier nur insofern, als ihre Qualität auch künftige, im Berufsleben erwerbbare Fähigkeiten steuert. Je länger die Arbeitnehmer im System der öffentlichen berufsqualifizierenden Schulen (einschließlich Universität) verweilen, desto weniger abhängig sind sie von betriebsspezifischen Qualifizierungsmaßnahmen. Dies bedeutet jedoch nicht, daß Hochqualifizierte sich quasi problemlos in die betriebliche Praxis integrieren ließen. Im Gegenteil: Je mehr Zeit ein Arbeitnehmer im außerbetrieblichen Ausbildungssystem zugebracht hat, um so größer dürfte die Diskrepanz zwischen erworbenen Fähigkeiten und den Anforderungen der Betriebe sein.²⁸⁾ Andererseits gelingt es den besonders gut ausgebildeten Arbeitskräften noch am ehesten, alltägliche Berufserfahrungen in die breite Grundqualifikation zu integrieren. Ihre Chancen auf außer- wie innerbetrieblichen Arbeitsmärkten sind gut.²⁹⁾

Ein weiteres Qualifikationsmuster ist die betriebsspezifische Ausbildung. Arbeitnehmer, deren Qualifikationen vorwiegend auf dieser Basis beruhen, entwickeln Leistungsprofile, die besonders dicht an den Anforderungen des jeweiligen Betriebes liegen. Auf dem innerbetrieblichen Arbeitsmarkt haben sie gute Chancen, geringere dagegen auf außerbetrieblichen (Teil-)Arbeitsmärkten.

Angehörige des dritten Qualifikationstypus haben weder eine besondere berufliche Grundausbildung noch spezifische betriebsbezogene Fähigkeiten erworben. Die Arbeitsmarktchancen dieser Arbeitnehmergruppe sind auf inner- wie außerbetrieblichen Arbeitsmärkten nicht besonders gut und stark von der jeweiligen Konjunkturlage abhängig.

In der Wirtschaftskrise seit Mitte der 70er Jahre hat sich in den Betrieben eine Personalpolitik herauskristalisiert, die auf zwei nach beruflicher Qualifikation unterschiedlich zusammengesetzten Belegschaftstypen ausgerichtet ist: der relativ festen, gut qualifizierten und flexibel einsetzbaren Stammbeslegschaft und einer variablen, in der Quantität an den Absatzchancen der Produktion orientierten Randbelegschaft. Diese Personalpolitik des segmentierten, innerbetrieblichen Arbeitsmarktes wird systematisch mit Methoden des Personalabbaus gesteuert - sei es direkt durch Entlassungen, sei es durch das Ausnützen der natürlichen Fluktuation. Unter der Ägide des Personalabbaus spielen die (Wieder-)Beschaffungskosten unterschiedlich qualifizierter Arbeitskräfte eine zentrale Rolle.³⁰⁾

Rationalisierung ist unter personalpolitischen Gesichtspunkten eine Unternehmensstrategie, die anstrebt, die Betriebe in der Tendenz auch von qualifizierten Arbeitnehmern unabhängig zu machen. In diesem Zusammenhang sind Arbeitnehmer mit vorwiegend betriebsspezifischer Qualifikation für das Unternehmen aus zwei Gründen von besonderem Interesse. Zum einen ist ihre Abhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber größer - Folge relativer Defizite auf außerbetrieblichen Arbeitsmärkten. Zum ande-

ren müssen technische Rationalisierungen - vor allem EDV-Systeme im Bürobereich - auf den einzelnen Betrieb zugeschnitten werden; für die berufliche Qualifikation der betroffenen Arbeitnehmer ist - gerade bei Rationalisierungen - die betriebliche Spezifikation im Sinne eines flexiblen Einsatzes von zentraler Bedeutung.

Rationalisierung leistet der Segmentierung des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes in eine relativ beschäftigungssichere Stammbeflegschaft und eine unsichere Randbeflegschaft Vorschub.

Gewerkschaftliche Forderungen zur Berufsausbildung haben zwei Stoßrichtungen. Zum einen soll eine breite Grundqualifikation aller Arbeitnehmer die Startchancen im Berufsleben verbessern (z.B. Berufsgrundbildungsjahr), damit nicht ein Teil der neu ins Erwerbsleben tretenden jungen Menschen quasi von vornherein als Mitglieder der Randbeflegschaft stigmatisiert ist.³¹⁾ Zum anderen wird angestrebt, daß die in der Berufstätigkeit erworbenen Qualifikationen transferierbar sind. Das heißt, die betriebliche Ausbildung muß curricular und final an überbetrieblichen Standards orientiert werden.³²⁾ Betriebsspezifische Qualifizierungsmaßnahmen wären auf eine breitere Basis zu stellen, um ihre Resultate nicht vorwiegend den Bedürfnissen des ausbildenden Betriebes, sondern auch den Arbeitsmarktchancen der beteiligten Arbeitnehmer nützlich zu machen. Der Rekurs auf überbetriebliche Ausbildungsstätten liegt hier nahe.

In diesem Zusammenhang sei auch auf die arbeitsmarktpolitisch bedeutsame Funktion beruflicher Weiterbildung verwiesen. Es ist unmittelbar einleuchtend, daß die beschäftigungsfreie Zeit der Arbeitslosen mit Qualifikationsbemühungen sinnvoll ausgefüllt werden kann. Stabilisieren doch Maßnahmen dieser Art den psychischen Haushalt wie auch die künftigen Berufschancen der Arbeitslosen.

Die Bemühungen, entqualifizierende Wirkungen von Rationalisierungen aufzufangen und gleichzeitig beschäftigungsstabilisierende Personalpolitik zu ermöglichen, werden von der gewerkschaftlichen Forderung nach Mindestbesetzungsrechtlinien eingelöst, wie sie in einigen Tarifverträgen (z.B. Druckerei-industrie 1976) festgeschrieben sind.³³⁾

Bei der Qualität der betriebsspezifischen Ausbildungsmaßnahmen ist man jedoch wieder auf die Durchsetzungsfähigkeit des Betriebsrates angewiesen. Das BetrVG gestattet den Arbeitnehmervertretern lediglich ein Beratungsrecht.³⁴⁾ Sinnvoll erscheint in diesem Zusammenhang die gewerkschaftliche Forderung, daß die Arbeitgeber verpflichtet werden, einen Beitrag zur beruflichen Weiterbildung von Arbeitnehmern zu leisten, deren Arbeitsplatz durch Rationalisierung vernichtet oder in seiner Qualität entwertet wird.³⁵⁾ Tarifvertragliche Rationalisierungsschutzabkommen müssen in diese Richtung erweitert werden (vgl. Kapitel 9).

Die beschäftigungspolitische Konsequenz der unterschiedlichen Ansätze berufsqualifizierender Maßnahmen und deren Absicherung durch Vorschriften zur Stellenbesetzung bestünden in der konstanten Erhöhung des Anteils von Arbeitnehmern, die überbetriebliche Institutionen der beruflichen Weiterbildung besuchen und - für diese Zeit - dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Das Angebot an Arbeitskräften wird systematisch und auf Dauer beschränkt. Sinnvoll wäre eine antizyklische Weiterbildungspolitik: In Arbeitsmarktkrisen ist der Anteil der Absolventen zu erhöhen, in Zeiten guter Konjunktur entsprechend zu senken.

Faßt man die unterschiedlichen Ansätze zur Verkürzung der Arbeitszeit und zur Humanisierung der Arbeit in puncto Beschäftigungswirkung zusammen, gewinnt die These an Plausibilität, daß sie nur gemeinsam und aufeinander bezogen zur Entlastung des Arbeitsmarktes beitragen können.

9. Rationalisierungsschutz für Angestellte

9.1 Rationalisierungsschutz durch Tarifverträge

9.1.1 Gegenstände und Grenzen tarifvertraglicher Regelungen

Bereits 1976 wurde etwa die Hälfte aller Arbeitnehmer von den - vorwiegend - in Manteltarifverträgen kodifizierten Bestimmungen über Rationalisierungsschutz erfaßt.¹⁾ Diese Abkommen treffen auf der Ebene der Tarifparteien Sonderregelungen für Gegenstände, die im Kontext allgemeiner Schutzgesetze für alle Arbeitnehmer stehen: Kündigungsschutzgesetz, Arbeitsförderungsgesetz und einschlägige Bestimmungen des BGB.²⁾

Schwerpunkte der Regelungen sind:

- Kündigungsverbote für ältere Arbeitnehmer (ab 55 Jahren) mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren;
- längere Kündigungsfristen für die übrigen Arbeitnehmer;
- Abfindungszahlen bei rationalisierungsbedingten Entlassungen;
- Schutz vor Abgruppierungen und
- Festlegung von Umschulungsmaßnahmen.

Außer bei Kündigungsverböten gelten für die übrigen Gegenstände in den einzelnen Branchen unterschiedliche Regelungen sowohl materiell (Dauer der Fristen, Höhe der Zahlungen, Umfang der Schulungen) als auch bei den vertragswirksamen Eckwerten (Lebensalter, Betriebszugehörigkeit).

Kohl bezieht sich auf zwei Bereiche der tarifvertraglichen Regelungen, die von Gewerkschaftsseite in jüngerer Zeit als verbesserungsbedürftig vorgebracht werden. Einerseits sind die Kündigungsschutzbestimmungen an entsprechende Entlassungsbegründungen gebunden. Wollen die Arbeitgeber den Tarifvertrag umgehen, brauchen sie lediglich konjunkturelle oder

personenbedingte Gründe anzuführen. Im Einzelfall und in kurzen Zeitintervallen betrachtet, ist die Unterscheidung zwischen rationalisierungs- oder personenbedingten (qualifikatorischen) bzw. konjunkturellen Gründen für Entlassungen ohnehin etwas künstlich. Andererseits stigmatisieren die Regelungen alle Arbeitnehmer, die nicht von den formalen Tatbeständen (Lebensalter, Betriebszugehörigkeit) erfaßt werden.

Der Rationalisierungsschutz leistet - sicher ohne von den Gewerkschaften intendiert - der Segmentierung des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes in Stamm- und Randbelegschaft Vorschub. Jüngere, mobilere und (noch) nicht besonders qualifizierte Arbeitnehmer - vor allem wohl Frauen - werden ex definitione vom Rationalisierungsschutz ausgeschlossen und damit geradezu als Zielgruppe für die Strategie des Personalabbaus auserkoren. Für Angestellte gilt besonders erschwerend, daß in der Mehrzahl der Fälle die Tarifverträge auf Arbeiter beschränkt sind.³⁾

Die Gründe für dieses Defizit sind zum einen in der Geschichte der industriellen Beziehungen zu finden. Arbeiter waren schon sehr viel früher und oft auch härter von Rationalisierungen betroffen (vgl. Kap. 2). Kein Wunder also, daß sie sich einen besseren Schutz erkämpft haben.

Damit rücken auch organisationspolitische Gesichtspunkte ins Blickfeld, die die Gewerkschaften nachdenklich stimmen müßten. Betrachtet man den Idealtyp des besonders geschützten und den des besonders ungeschützten Arbeitnehmers, fällt die unterschiedliche Nähe zur gewerkschaftlichen Organisation auf. Besonders geschützt ist - wenn man mehrere Merkmale verknüpft, die nicht alle expressis verbis in Tarifverträgen aufgeführt sind - der schon etwas ältere, männliche Facharbeiter. Angehörige dieses Typs dominieren auch heute noch in vielen Gremien der Gewerkschaftsbewegung.

Fast das getreue Gegenbild ist der Idealtyp des besonders ungeschützten Arbeitnehmers: die jüngere, weibliche, nicht außergewöhnlich qualifizierte Angestellte. Die Verteilung von Chancen der Beschäftigungssicherung durch Rationalisierungsschutzabkommen sagt auch etwas über das innerorganisatorische Machtgefälle aus.

Keine Frage, daß weitsichtige Gewerkschaftspolitiker, wie zum Beispiel Kohl, schon aus Gründen der Solidarität eine Verbreiterung des Rationalisierungsschutzes fordern.

9.1.2 Präventiver Rationalisierungsschutz: ein tarifpolitisches Ziel

Um einem Mißverständnis vorzubeugen: Auslösend für rationalisierungsbedingte Entlassungen, Abgruppierungen und Dequalifizierungen ist das Profitinteresse der Unternehmer und deren Beschäftigungsautonomie. An diesem Punkt setzen gewerkschaftliche Überlegungen zum präventiven Rationalisierungsschutz konsequenterweise an.

Der Kerngedanke des neuen tarifpolitischen Ziels ist die Ablösung des Rationalisierungsschutzes als Reparaturinstrument, das am einzelnen Arbeitsvertrag ansetzt, in ein kollektives Beschäftigungsinstrument: Wer rationalisierungsbedingte Entlassungen vornimmt, soll Kapital in einen Ausgleichsfonds einzahlen, aus dem neue Beschäftigungsmöglichkeiten erschlossen werden können. Diese Konzeption erinnert an die Ausbildungsabgabe, deren Verfassungskonformität allerdings von Karlsruhe bestritten wurde. Im Gegensatz zu dieser Abgabe könnte die Fondslösung Bestand haben, wenn sie nicht gesetzlich sondern tarifvertraglich, d.h. in freier Vereinbarung der gleichberechtigten Partner, realisiert werden kann.

Gerade hier liegen aber auch die Schwierigkeiten: Die sozialstaatlich konsequente, am Verursacherprinzip orientierte Fondslösung ist auf breiter Front gegen den Willen der Arbeitgeber nur schwer durchsetzbar - jedenfalls nicht in der andauernden Wirtschaftskrise. Ansätze in dieser Richtung entwickelte die ÖTV im Bereich der Seehafenbetriebe.⁴⁾ Die Gewerkschaft Nahrung - Genuß - Gaststätten verfolgt ein Modell, das vermögenspolitische Bestandteile des Tarifvertrags über einen auf Branchenebene zu bildenden Fonds zur Arbeitszeitreduzierung für ältere Arbeitnehmer mobilisieren soll.⁵⁾

Unterhalb dieses Eingriffs in die Autonomie der Arbeitgeber können alle gewerkschaftlichen Forderungen zur Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens auch als Präventivmaßnahmen gegen die Wirkung von Rationalisierungen gelten (vgl. 8.2). Soweit man überhaupt qualitativen Tarifzielen Realisierungschancen zubilligen kann (vgl. Kap. 5 und 8), dürften diese graduellen Annäherungen - Maßnahmen gegen Arbeitsintensivierung und Dequalifizierung - gegenwärtig etwas größere Erfolgsaussichten haben als das Fondsmodell.

Aber auch in diesem Punkt ist erst ein Anfang gemacht. Im Bereich der Arbeitsplätze von Büroangestellten gibt es einige Tarifverträge, die sich mit den Bedingungen an Bildschirmarbeitsplätzen befassen.⁶⁾ Trautwein-Kalms führt als Grund für die noch geringe Zahl der Tarifverträge den starken Widerstand der Arbeitgeberseite an. Als Behelf haben eine Reihe von Einzelgewerkschaften (zum Beispiel IG-Metall) Musterbetriebsvereinbarungen entwickelt, die auf den Erfahrungen von Betriebsräten - meist größerer Unternehmen - beruhen (vgl. 9.2.2). Nicht nur an der geringen Zahl gemessen, sondern auch nach inhaltlichen Gesichtspunkten beurteilt, stehen tarifvertragliche Regelungen zur Bildschirmarbeit einstweilen noch im Vorfeld eines präventiven Rationalisierungsschutzes. Die Normen beziehen sich überwiegend auf die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze. Der Kerngedanke der Humanisierung - drastische, zeitliche Begrenzung der Tätigkeit pro Arbeitstag mit der Konsequenz von Mischarbeitsplätzen - findet sich zunächst nur in Tarifvertragsentwürfen niedergelegt.

Die Schwierigkeiten und Mühen vor Augen, die sich den Gewerkschaften in den Weg stellen, wenn sie Tarifverträge über humanere Arbeitsbedingungen nach Zahl und Inhalt auf immer mehr Bereiche der Wirtschaft ausdehnen wollen, legen die Frage nahe, ob die Anstrengung überhaupt lohnt. Mit dem Abschluß von Betriebsvereinbarungen wäre - zumindest in größeren Betrieben - einer wachsenden Zahl von Betroffenen auch geholfen. Als Behelf hat diese Möglichkeit sicherlich das Argument der schnelleren Realisierbarkeit auf ihrer Seite. Dennoch überwiegen - auf lange Sicht betrachtet - die Vorteile tarifvertraglicher Regelungen die entsprechender Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Unternehmen in mehreren Punkten:

- Sie sind nicht unmittelbar abhängig von der Stärke und Initiative der betrieblichen Interessenvertretung.
- In ihren Geltungsbereich fallen auch kleine und mittlere Unternehmen, in denen das Problembewußtsein der Betriebsräte in Fragen der humanen Arbeitsplatzgestaltung möglicherweise von anderen, existentiellen Sorgen überlagert wird.
- Sie verstetigen die Arbeitsbedingungen. Selbst Musterbetriebsvereinbarungen können stark variierenden Bestimmungen nur begrenzt entgegensteuern.
- Sie können nicht ohne weiteres zum Handelsobjekt zwischen betrieblicher Interessenvertretung und Unternehmensführung gemacht werden. Tarifverträge können zwar die Kompensation von inhumanen Arbeitsbedingungen mit Lohn- und Gehaltszuschlägen letztlich nicht ausschließen. Sie bieten aber dem betrieblichen Vertrauensleutekörper eine Reihe von Argumenten gegenüber pflichtvergessenen Betriebsräten.

Ohne Zweifel ist es sinnvoll, daß die Gewerkschaftsbewegung mehrgleisig fährt - das eine macht (Betriebsvereinbarungen), ohne das andere (Tarifverträge) zu lassen.

9.2 Rationalisierungsschutz auf Betriebsebene

9.2.1 Regelungsmöglichkeiten im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes

Beschäftigungswirksame Folgen von Rationalisierungsbemühungen werden für den Betriebsrat erst unmittelbar zugriffsfähig, wenn sie ihr letztes Stadium, die personellen Einzelmaßnahmen erreicht haben. Bevor es zu Entlassungen, Versetzungen oder Abgruppierungen kommt, hat das Management schon eine Reihe von Entscheidungen getroffen, in der die einzelne personelle Maßnahme häufig als konsequente Weiterführung der - vom Betriebsrat nicht beeinflussbaren - Unternehmenspolitik erscheint. Für diesen geht es in erster Linie darum, möglichst frühzeitig Informationen zu gewinnen, die es ihm gestatten, wenigstens in begrenztem Umfang beschäftigungsstabilisierende Ansätze zu entwickeln.

In Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten schreibt das BetrVG die Bildung eines Wirtschaftsausschusses vor (§ 106). Über dieses Gremium kann der Betriebsrat Kenntnis von geplanten Rationalisierungen erlangen - vorausgesetzt er wird korrekt informiert. Noch weiter im Vorfeld konkreter personeller Maßnahmen liegen Informationsmöglichkeiten in Unternehmen, die unter das Mitbestimmungsgesetz fallen (mehr als 2.000 Beschäftigte): Die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten können den Betriebsräten den nötigen sachlichen Einblick in die Unternehmensentwicklung verschaffen. Besonders schlecht dagegen sind die Informationsbedingungen in Betrieben mit weniger als 100 Arbeitnehmern. Der Betriebsrat bekommt häufig nur Informationen, deren Vergabe in das Ermessen des Unternehmers gestellt ist.⁷⁾

Der Umfang der Informationen über geplante Rationalisierungen ist vom innerbetrieblichen Machtgefälle zwischen Betriebsrat und Unternehmensführung abhängig. Zwar sind entsprechende Verstöße des Arbeitgebers mit empfindlichen Ordnungsstrafen

bedroht.⁸⁾ Ein solcher Titel muß aber erst vor dem Arbeitsgericht erfochten werden. Man kann jedoch die plausible These vertreten, daß ein Arbeitgeber, der es sich leisten kann, den Betriebsrat nur bruchstückhaft oder gar nicht zu unterrichten, in aller Regel auch nicht mit dessen Klage vor dem Arbeitsgericht rechnen muß.

Die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates bei Kündigungen sind im Lichte der Spruchpraxis der Arbeitsgerichte als nicht besonders effektiv zu bewerten.⁹⁾ Etwas besser gestellt sind die Chancen des Einspruchs bei Versetzungen und Abgruppierungen - falls ein kodifizierter Stellenplan besteht. Der Arbeitgeber muß das Arbeitsgericht anrufen, will er die Maßnahmen dennoch durchsetzen.

In diesen drei Fällen wird unterstellt, daß der Betriebsrat und die betroffenen Arbeitnehmer gleiche Interessen vertreten. Die Studie des Hamburger Max-Planck-Instituts zur Praxis der Kündigungen läßt erhebliche Zweifel zu, ob diese Interessenidentität auch immer besteht.¹⁰⁾ Das Verhalten der befragten Betriebsräte bei Kündigungen verdeutlicht, daß die gewerkschaftliche Bildungsarbeit unter den Arbeitnehmervertretern noch gewaltige Bewußtseinsbildungsprozesse zu initiieren hat.

Hilfsmittel für den Rationalisierungsalltag sind Mitbestimmungsgegenstände, die meßbare Folgen für Lohn und Arbeitsbedingungen ansprechen (Leistungsbewertung, Unfallschutzvorschriften, Lohn- und Akkord- bzw. Prämienregelungen).¹¹⁾ Mit der Anwendung der einschlägigen Bestimmungen kann der Betriebsrat versuchen, die Folgewirkungen von Rationalisierungsmaßnahmen einzugrenzen, zum Beispiel durch Verhinderung der technisch möglichen Leistungskontrollen.

Einen Sonderfall stellte die Betriebsvereinbarung über den Interessenausgleich dar.¹²⁾ Man kann aber vermuten, daß es dem Betriebsrat in der Praxis schwerfallen dürfte, den Interessenausgleich auf Rationalisierungen anzuwenden - es sei denn,

Massenentlassungen drohen. Immerhin muß die geplante Betriebsänderung "wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können" und es müssen grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation oder neue Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren geplant sein. Rationalisierungen erstrecken sich aber häufig über einen relativ langen Zeitraum; sie sind zu Anfang nicht selten von Personalausdehnungen begleitet. Auch ist die Zielrichtung der Rationalisierungsmaßnahmen nicht ohne weiteres erkennbar und erst im Kontext anderer Vorhaben als kohärente Strategie interpretierbar.

Im Vorfeld von Rationalisierungen kann der Betriebsrat bei der Gestaltung betrieblicher Weiterbildung mitwirken.¹³⁾

Gelingt den Betriebsräten - weil es die betrieblichen Machtverhältnisse zulassen - der Abschluß einer speziellen Betriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung von EDV-Systemen, ist die Möglichkeit, zumindest mit den Folgen der Rationalisierung fertig zu werden, sehr viel günstiger zu bewerten, als im bislang diskutierten Kontext - es wurde unterstellt, daß der Betriebsrat die breitgestreuten Passi im BetrVG einzeln anwendet.

Zwar unterscheiden sich die mittlerweile sehr zahlreichen Betriebsvereinbarungen oft erheblich, was die Qualität der Regelungen angeht. Aber letzten Endes kann ein Betriebsrat alles, was über das BetrVG hinausgeht, als Erfolg verbuchen. Folgende Regelungsbereiche haben sich als typisch herausgebildet:¹⁴⁾

- menschengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes
- ärztliche Untersuchungen
- Begrenzung der täglichen Arbeitszeit am EDV-System
- zusätzliche bezahlte Pausen
- Vorschriften zur Einrichtung von Mischarbeitsplätzen
- Verbot der Leistungskontrolle
- Sicherung der Beschäftigung
- Sicherung der Qualifikation und des Einkommens
- Abfindungszahlungen
- erweiterte Mitbestimmung des Betriebsrats

Neben der Notwendigkeit, die Konflikte mit dem Arbeitgeber nicht zu scheuen, bevor es zum Abschluß kommt, ist das entscheidende Problem der betrieblichen Arbeitnehmervertretung das der Informationsgewinnung. Dabei geht es sowohl um das vom Betrieb in Aussicht gefaßte EDV-System, als auch um Auskünfte über bereits bestehende Betriebsvereinbarungen, die als Vorlage benutzt werden können.

Häufig sind Betriebsräte überfordert, die den EDV-Systemen innewohnenden Möglichkeiten zutreffend beurteilen zu können und - darauf aufbauend - entsprechende Schutzregeln zu entwerfen, die den Folgen der Rationalisierung angemessen begegnen. Deswegen entwickelt sich in der Gewerkschaftsbewegung ein Netz professioneller und ehrenamtlich organisierter Technologie-Beratungsgruppen (vgl. 9.3). Deren Aufgaben bestehen im wesentlichen in der Aufklärung über Tendenzen und Folgen der Rationalisierung sowie in der Hilfestellung beim Abschluß von Betriebsvereinbarungen.

Ohne den Abschluß von Betriebsvereinbarungen, in denen tarifvertragsähnlich Rationalisierungsschutz kodifiziert werden kann, sind die direkten Eingriffsmöglichkeiten des Betriebsrates ausgesprochen beschwerlich und ohne Aussicht auf tiefgreifenden Erfolg. Der Arbeitnehmervertretung bleibt wenig mehr übrig, als an den Symptomen herumzukurieren. Rationalisierungen, das machen die Leerstellen im BetrVG deutlich, sind die Domäne des Unternehmens. Fragt sich, ob ihnen besser auf der Ebene der Tarifparteien oder durch Ausweitung einzelner Rechte des Betriebsrates begegnet werden kann.

9.2.2 Präventiver Rationalisierungsschutz auf Betriebs- ebene: Möglichkeiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Einmal davon abgesehen, daß für die Gewerkschaften noch viel zu tun bleibt, bis die in ihnen organisierten Betriebsräte ihre selbst rudimentären Rechte voll zum Nutzen der Arbeitnehmer anwenden, stellt sich die Frage, an welcher Stelle das BetrVG

bzw. andere Gesetze zu erweitern wären, um einen effektiveren Rationalisierungsschutz auch auf betrieblicher Ebene zu ermöglichen.

Informationen über geplante Vorhaben sind die Grundlage für Aktivitäten, die negative soziale Folgen auffangen sollen. Die Informationspflicht des Unternehmens müßte präzisiert werden. Die zwar wohlklingende, in der Praxis aber dehnbare Formel der "rechtzeitigen" und "umfassenden" Informierung des Betriebsrates wäre durch Volumengrenzen bei geplanten Investitionen und mit Fristen bei der Durchführung auszustatten. Denkbar ist auch die Ausdehnung der Institution "Wirtschaftsausschuß" auf Betriebe mit weniger als 100 Arbeitnehmern. Fraglich bleibt, ob die Senkung der Schwelle, ab der die Verletzung der Informationspflicht geahndet wird, die Bereitschaft von konfliktscheuen Betriebsräten erhöht, ihren Arbeitgeber vor eine außerbetrieblichen Instanz zu zitieren.

Die erweiterten Informationsmöglichkeiten reichen aber nicht aus. Vorausgesetzt, die Gewerkschaften entfalten in der Tarifpolitik stärkere Aktivitäten im Bereich der Arbeitsbedingungen, wäre die Verstärkung der betriebsrätlichen Kontroll- und Gestaltungsaufgaben nötig.

Zwar ist der Betriebsrat verpflichtet, die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen zu überwachen (§ 80 (1) 1. BetrVG). Was aber, wenn er diese Aufgabe nur oberflächlich wahrnimmt oder Verstöße des Unternehmens gegen entsprechende Bestimmungen in Lohn- und Gehaltsbestandteile ummünzt? Hier öffnet sich ein weites Betätigungsfeld für den gewerkschaftlichen Vertrauensleutekörper. Denkbar wäre aber auch eine obligatorische Berichtspflicht des Betriebsrates gegenüber der Betriebsversammlung. Die Pflicht zur Offenlegung der Kontrollaktivitäten könnte einerseits konfliktscheue Betriebsräte zu einer härteren Haltung gegenüber der Unternehmensführung motivieren und würde andererseits die Kenntnis über Tatbestände des Arbeitsschutzes und der entsprechenden Regelungen in Tarifverträgen in der Belegschaft verbreitern.

Um die Einflußmöglichkeiten der Betriebsräte auf die Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen voranzutreiben, wäre die Aufnahme eines Katalogs von Gegenständen, die über Regelung der Arbeitszeit, der Löhne und Gehälter sowie die nur einschränkend definierten Zugriffe auf Leistungsbewertung und Unfallverhütung hinausgehen, in den Bereich der positiv gestalteten Mitbestimmung des § 87 BetrVG nötig.

In diesem Zusammenhang ist die Rolle der Betriebsvereinbarungen bei der Humanisierung der Arbeitsbedingungen von Bedeutung. Trautwein-Kalms hat darauf hingewiesen, daß diese Absprachen zwischen Betriebsrat und Unternehmen im Bereich der Bildschirmarbeit gegenwärtig noch kaum vorhandene Tarifverträge ersetzen (vgl. 9.1.2). Die unter humanisierungs- und beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten wichtige zeitliche Begrenzung der täglichen Arbeit am Bildschirm und - damit verbunden - die Einrichtung von Mischarbeitsplätzen ist in der überwiegenden Mehrzahl der 50 von Trautwein-Kalms analysierten Betriebsvereinbarungen positiv geregelt. Zwar stellt die Autorin bei der Definition von Mischarbeitsplätzen eher allgemein gehaltene Formeln fest, aber die Länge der täglichen Arbeit am Bildschirm und die Dauer der Pausen pro Arbeitsstunde sind präzise und in aller Regel günstiger gefaßt als in den bekannten Tarifverträgen. Betriebsvereinbarungen über einzelne Arbeitsbedingungen können aber - dies sei nochmals betont (vgl. 9.2) - nur als Behelf gelten, bis der präventive Rationalisierungsschutz im Sinne einer humaneren Gestaltung der Arbeitsplätze umfassender geregelt wird - sei es in Tarifverträgen oder durch Aufnahme der Regelungsbereiche in den Katalog der positiv definierten betrieblichen Mitbestimmung.

Hinter diesen Vorschlägen steht die Überlegung, Betriebsräte zu "Beamten" des Tarifvertrages zu machen. Dies käme der stärkeren Anbindung der Arbeitnehmervertreter an die Gewerkschaften entgegen und könnte sie tendenziell von einer sozialpartnerschaftlichen Rollendefinition entfremden. Die Realisierbarkeit dieser Vorschläge hängt in entscheidendem Maße von

der gewerkschaftlichen Stellung in Betrieb und Gesellschaft ab. Aber selbst unter der Voraussetzung, daß ein Fortschritt in der angegebenen Richtung möglich ist, muß eingestanden werden, daß es sich allenfalls um Ersatzlösungen handeln kann. Die konsequente Forderung bestünde in der Öffnung der betrieblichen Konflikte um Arbeitsbedingungen für Methoden des Arbeitskampfes. Wie aber die Geschichte der betriebsnahen Tarifpolitik zeigt (vgl. Kap. 5), ist diese Forderung bei der gegenwärtigen politisch-gesellschaftlichen Machtverteilung und Interessenkonstellation weit von einer Realisierungschance entfernt.

9.2.3 Präventiver Rationalisierungsschutz auf Betriebs- ebene: Verbesserungen in anderen Arbeitsgesetzen

Im weiteren Sinne dem Rationalisierungsschutz zurechenbar, aber nicht ausschließlich auf ihn beschränkt, sind zwei Bereiche, die materiell in anderen Gesetzen bzw. Verordnungen geregelt sind, im BetrVG aber eine entsprechende Verankerung haben: Mehrarbeit und Kündigungsschutz.

Daß Mehrarbeit etwas mit Rationalisierung zu tun haben kann, verlangt nach einer Begründung - könnte man doch vermuten, daß mit neuen organisatorischen und technischen Verfahren menschliche Arbeit eingespart werden soll. Einerseits sind neue Arbeitsabläufe in der Implementierungsphase häufig von zusätzlichen Belastungen begleitet: Die alte Methode wird beibehalten, bis das neue Verfahren hinreichend erprobt ist. Zumindest beim Start von Rationalisierungsmaßnahmen könnten Überstunden anfallen. Es kann aber andererseits auch vorkommen, daß die arbeitssparende Wirkung neuer Verfahren zu optimistisch beurteilt oder die Intensivierung der Arbeit auf Dauer nicht aufrecht zu erhalten ist.

Das - trotz aller Rationalisierungsmaßnahmen - nach wie vor hohe Überstundenaufkommen, behindert die Beschäftigungswirkung tarifvertraglicher Arbeitszeitreduzierungen (vgl. 5.2 und 8.1). Die Einkommenskomponente der Mehrarbeit stellt die Betriebsräte vor ein Dilemma: Den gewerkschaftlichen Forderungen nach Beschränkung der Überstunden stehen die Einkommensinteressen von - vor allem jüngeren und schlecht bezahlten - Arbeitnehmern gegenüber. Die Entlastung der Betriebsräte durch solidarische Lohn- und Gehaltspolitik liegt im Aktionsbereich der Gewerkschaften. Abzusichern wäre diese Strategie freilich durch zwei weitere Maßnahmen: Zum einen müßten die Mehrarbeitszuschläge (AZO § 15 bzw. entsprechenden Regelungen in Tarifverträgen) drastisch erhöht werden, damit für das Unternehmen die finanziellen Vorteile von Überstunden eingeschränkt werden. Zum anderen hätte eine differenzierte progressive Besteuerung der Mehrarbeitszuschläge ab einer festzulegenden Grenze den Einkommensanreiz für die Arbeitnehmer zu drosseln. Werden die Zuschläge erhöht, tritt der gegenwärtige Einkommenseffekt bereits bei entsprechend weniger geleisteten Überstunden ein. Die Regelung muß also nicht mit Lohn- und Gehaltseinbußen erkaufte werden. Fragt sich allerdings, wann sich eine Regierung findet, die willens ist, die Dispositionsfreiheit der Unternehmen für den Einsatz der Arbeitskräfte drastisch einzuschränken.

Wie bereits angedeutet ist das Kündigungsschutzgesetz wenig mehr als ein Abfindungssicherungsgesetz (vgl. 9.2.1). Eine Veränderung des Gesetzes wäre in zwei Richtungen denkbar. Zum einen müßte die Zumutbarkeitsregelung - Weiterbeschäftigung bei Prozeßgewinn - arbeitnehmerfreundlicher gestaltet werden. Sinnvoll wäre die Definition von Zumutbarkeit, die knapp unterhalb von Tatbeständen liegt, bei denen eine fristlose Kündigung Aussicht auf Bestätigung durch das Arbeitsgericht hätte. Zum anderen ist denkbar, daß die drastische Erhöhung der Abfindungssummen die Absicht von Unternehmen

beeinflusst, einen - oder mehrere - Arbeitnehmer zu entlassen. Es besteht freilich der begründete Verdacht, daß selbst großzügige - in geltenden Dimensionen gemessen - Abfindungen in die betriebswirtschaftliche Kalkulation von Rationalisierungsgewinnen eingehen.

Die Präzisierung gesetzlicher Normen, die Rationalisierung für die Unternehmen mit Auflagen zur Umschulung bzw. Weiterbildung der betroffenen Arbeitnehmer verbindet, könnte materiell im Kündigungsschutzgesetz geregelt werden. Unerläßlich wäre die Erhebung von Rationalisierungstatbeständen durch das Arbeitsgericht. Die obligatorische Einvernahme des Betriebsrates könnte den Arbeitsrichtern sicherlich zur Erhellung des Sachverhaltes verhelfen. Der vor Gericht zu führende Nachweis, daß die Weiterbeschäftigung auch nach zusätzlicher, vom Unternehmen zu tragender Qualifizierung nicht möglich ist, dürfte im Einzelfall sehr schwerfallen.

Wenig sinnvoll erscheint dagegen der Weg, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei Kündigungen zu verbessern. Einerseits wäre nicht in allen Fällen die tatsächliche Beschäftigungssicherung der bedrohten Arbeitnehmer gewährleistet (Max-Planck-Studie, s.o.) und andererseits setzte eine Regelung dieser Art den Willen zur Beschneidung der Beschäftigungsautonomie der Arbeitgeber voraus, den gegenwärtig keine der politischen Kräfte aufbringen dürfte.

Anders könnte es sich bei den - oben dargestellten - rechtlichen und materiellen Barrieren (Zumutbarkeit und Abfindung) verhalten. Gefordert sind freilich Gesetzesinitiativen, die einen Klageerfolg der Arbeitgeber vor dem Bundesverfassungsgericht gering erscheinen lassen.

Fraglich muß allerdings bleiben, ob die Gewerkschaften den am einzelnen Arbeitsvertrag ansetzenden, verbesserten Schutz vor Rationalisierung mühsam über die politischen Hürden bringen sollen. Sinnvoller erscheint der Ausbau der kollektivrechtlichen Sicherung, zum Beispiel durch Tarifverträge. Dieser

Weg ist einerseits - trotz aller Widrigkeiten - einfacher zu beschreiten. Andererseits wird die kollektive Sicherung vor den Folgen von Rationalisierung eher der Tatsache gerecht, daß der Verlust des Arbeitsplatzes oder die Dequalifizierung nicht vom einzelnen Arbeitnehmer allein aufgefangen und getragen werden kann.

9.3 Gewerkschaftliche Technologie-Beratung: neue praxisorientierte Organisationsformen in der Erpro- bung

Herkömmliche Formen der Adaption technologischer Entwicklung durch die Gewerkschaftsbewegung und deren Umsetzung in den Betrieben haben sich zunehmend als unzureichend erwiesen, den gestiegenen, spezialisierten Informationsbedarf der betrieblichen Arbeitnehmervertreter befriedigen zu können. Insbesondere an die kleinräumige Beratung, d.h. an die örtlichen Verwaltungsstellen der Gewerkschaften, werden Anforderungen gestellt, denen sich die (wenigen) hauptamtlichen Funktionäre immer seltener gewachsen zeigen.

Dieses Manko ist eine unmittelbare Folge des immer rascheren Tempos bei der Einführung und Anwendung der EDV. Gerieten früher Branchen in den Sog der Rationalisierung, war meist genug Zeit, den bei den Zentralen angesiedelten Sachverstand zu mobilisieren. In den letzten zehn Jahren haben aber auch die bei den Vorständen beschäftigten Rationalisierungsexperten wie auch die in gewerkschaftlichen Forschungsinstitutionen (z.B. beim WSI) tätigen Wissenschaftler ihre Mühe auf dem Laufenden zu bleiben und gleichzeitig in die Breite zu wirken.

Seit dem Ende der 70er Jahre und zunehmend mit Beginn der 80er Jahre kann man Versuche beobachten, mit denen die Gewerkschaften dem Problem der Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse in die betriebliche Praxis auf neuen Wegen beikommen wollen: mit spezialisierten Teams, die sich ausschließlich

der Technologie-Beratung in ihren vielfältigen Erscheinungsformen widmen. Die Innovations-Beratungsstelle (IBS) in Hamburg machte den Anfang. Andere folgten: Sie gibt es zum Beispiel beim Vorstand der IG-Metall und beim Landesbezirk NRW des DGB (Technologie-Beratungsstelle Oberhausen). Freilich reicht auch dies nicht aus. Die mehr oder weniger zentral organisierten Teams können nicht alle Anforderungen von Betriebsräten ihres Einzugsbereichs bedienen.

Fehrmann weist darauf hin, daß in einigen DGB-Kreisen regionale, strukturpolitische Initiativen gegründet wurden, die sich mit unterschiedlichen Schwerpunkten kleinräumiger Technologie- und Beschäftigungspolitik widmen.¹⁵⁾ Es handelt sich bei diesen Gruppen in der Regel um die Aktivitäten ehrenamtlicher Gewerkschaftsmitglieder, die an ein Gremium - zum Beispiel dem Kreisangestellten-Ausschuß des DGB - organisatorisch angebunden sind. In die gleiche Richtung zielt der Vorschlag von Kubicek, der ein Netz von Rationalisierungsarbeitskreisen auf betrieblicher und -in der Region- überbetrieblicher Ebene konzipiert.¹⁶⁾

Am Beispiel des Arbeitskreises "Humanisierung/Rationalisierung" des DGB-Kreises Bonn soll demonstriert werden, welches Mobilisierungspotential für die Gewerkschaften mit diesen neuen Formen der Mitgliederbeteiligung vorhanden ist (der Autor dieser Arbeit hat den Arbeitskreis 1981 mitbegründet).

Der Arbeitskreis "Humanisierung/Rationalisierung" besteht aus einem Stamm von etwa 15 Sozialwissenschaftlern und Betriebsratsmitgliedern, die seit 1981 jährlich mehrere Bildungs- und Informationsveranstaltungen durchführen, Arbeitsmaterial für Arbeitnehmervertretungen erstellen und Beratung von bislang etwa 20 Betriebsräten im Bonner Raum durchgeführt haben. Die Beratungsaktivität konzentriert sich fast ausschließlich auf die letzten beiden Jahre und hat unterschiedliche Qualitäten (von der reinen Informationsbeschaffung bis zur Mitarbeit als Sachverständiger des Betriebsrats). Darüber hinaus werden unterschiedliche Gewerkschaftsgremien in Technologiefragen beraten.

Man kann davon ausgehen, daß die breite Umsetzung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse ohne die gezielte "Ausbeutung" des ehrenamtlichen Elements von der Gewerkschaftsbewegung nicht geleistet werden kann. Erfolge auf diesem Sektor sind freilich nötig, sollen die Betriebsräte auch in Zukunft an die Organisation gebunden werden. Denkbar sind Modelle, die zentrale Institutionen vorwiegend mit Service- und Kontrollaufgaben betrauen und die konkrete Arbeit örtlichen Kadern überlassen, die garantieren, daß die persönliche Betreuung und Beratung von Betriebsräten ohne Distanz - sie sie räumlich oder sozial - durchgeführt werden kann.

Faßt man die unterschiedlichen Ansätze zum Rationalisierungsschutz durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung in puncto beschäftigungspolitischer Bedeutung zusammen, wird deutlich, daß die Prävention gegenüber der Schadensbegrenzung von den Gewerkschaften entschiedener als bisher verfolgt werden muß. Was die Breitenwirkung angeht, haben Tarifverträge vor betrieblichen Abkommen Priorität. Offensivere Formen der Begegnung von Rationalisierungen, wie z.B. gewerkschaftliche Technologieberatung, befinden sich noch in der Erprobungsphase.

Teil D:

Betriebsräte und regionale Organisation:

Die Schnittstelle für betriebsgezogene Strategien
der Gewerkschaft

10. Wahrnehmung von Rationalisierung und Schutz vor den Folgen

Bisher wurden historisch und systematisch die Zusammenhänge von Rationalisierung und Ansätzen gewerkschaftlicher Strategien diskutiert. In den folgenden Kapiteln (10. bis 12.) werden die Ergebnisse der Umfrage unter Betriebsratsmitgliedern, die in der Gewerkschaft HBV organisiert sind, zur Analyse der "Schnittstellenprobleme" für gewerkschaftliche Strategien, die betriebsbezogen sind, herangezogen.

Es schien nötig, an dieser wichtigen Schnittstelle der Umsetzung gewerkschaftlicher Strategien, den organisierten Betriebsräten, eine eigene Erhebung zu starten, da über diesen Komplex kaum empirische Daten verfügbar sind. An der Umfrage, die im Sommer 1983 durchgeführt wurde, haben sich 473 Betriebsratsmitglieder beteiligt. Eine Beschreibung der Stichprobe und die Randverteilung der Ergebnisse sind im Anhang dokumentiert.

10.1 Wahrnehmung von Rationalisierungsmaßnahmen durch die Betriebsräte

Anhand eines differenzierten Katalogs von 14 Maßnahmen, die das abdecken, was in den Betrieben im Organisationsbereich der HBV an Rationalisierung derzeit durchgeführt wird, konnten die Befragten angeben, was ihren Erfahrungshorizont in Sachen Rationalisierung geprägt hat.

Nur wenige Betriebsratsmitglieder haben keine Maßnahmen angegeben (6 %). Etwas entwickelter ist das Geschehen bei 25 Prozent der Befragten, die eine oder zwei Angaben gemacht haben. Weiter fortgeschritten ist der Rationalisierungsprozeß bei der Gruppe, die drei oder vier Maßnahmen angegeben hat (31 %). Bei etwa 2 von 5 Betriebsratsmitgliedern (38 %) dreht sich das Rationalisierungsrad mit starkem Schwung: fünf oder mehr Maßnahmen werden genannt.

Besonders ausgeprägt ist das Spektrum der Rationalisierungsmaßnahmen im Einzelhandel und im Bankwesen. In der folgenden Tabelle sind die Angaben der Befragten mit fünf und mehr Maßnahmen ausgewiesen:

Einzelhandel	46 %
Banken	44 %
Versicherungen	40 %
Großhandel	27 %
Wirtschaftsdienste	22 %

Bei der Kategorie "Wirtschaftsdienste" handelt es sich zum Beispiel um Stiftungen, Verbände, wissenschaftliche Institute, Rechtsanwaltsbüros, Buchhandel etc. (vgl. auch Anhang Tabelle 13).

10.1.1 Rationalisierung der Arbeitsorganisation

Die in der Umfrage erhobenen Maßnahmen zur Rationalisierung der Arbeitsorganisation lassen sich in zwei Untergruppen teilen: Veränderung des Kontextes, in dem gearbeitet wird, und Wandel bei Erfassung und Kontrolle der Arbeitsergebnisse.

- Veränderung des betrieblichen Kontextes

An der Spitze der Rangfolge von Maßnahmen steht "Zusammenlegung von Abteilungen" (38 %). Damit korrespondiert häufig die "Zusammenfassung von Tätigkeiten" (33 %). Die "Umwandlung von Voll- in Teilzeitarbeitsplätze (bzw. flexible Arbeitssysteme)" wird von ca. jedem vierten Betriebsratsmitglied berichtet. Seltener kam es zur "Auslagerung von Tätigkeiten aus dem Betrieb" (16 %).

- Erfassung und Kontrolle

Daß die Vorgesetzten stärkere Kontrollen durchführen, geben etwa 2 von 5 Befragten an. Von jedem vierten Betriebsratsmitglied werden "Stellenbeschreibungen" und "Gemeinkosten-Wertanalysen" registriert. Am Ende dieser Reihenfolge steht die "Einführung bzw. der Ausbau von 'Leistungsanreizsystemen'" (13 %).

Dies bedeutet, daß jeweils starke Minderheiten unter den Befragten in ihrem Betrieb während der letzten drei Jahre den Neuzuschnitt von Arbeitsplätzen und -umfeld sowie die schärfere Überwachung der Beschäftigten bei ihrer Arbeit beobachtet haben.

In der folgenden Tabelle sind die Befragten ausgewiesen, die 3 und mehr organisatorische Rationalisierungsmaßnahmen genannt haben, und zwar nach den Fachgruppen:

Einzelhandel	54 %
Versicherungen	33 %
Großhandel	26 %
Banken	24 %
Wirtschaftsdienste	17 %

Man kann daraus folgern, daß entfaltete Rationalisierungsstrategien arbeitsorganisatorischer Art, bei denen mehrere Maßnahmen aufeinander abgestimmt wirken, überwiegend im Einzelhandel zur Anwendung kommen und in den anderen Branchen keine herausragende Rolle spielen (vgl. auch Anhang Tabelle 14).

10.1.2 Technische Rationalisierung

Die am weitaus häufigsten angegebene Rationalisierungsmaßnahme ist im Bereich der Technik zu finden: In den letzten drei Jahren bemerken 58 Prozent aller Betriebsratsmitglieder den "Einsatz von Bildschirmgeräten". Der infrastrukturelle Rahmen, innerhalb dessen Bildschirme zur Anwendung kommen, wird von einer großen Zahl der Befragten gleichfalls registriert: "Ausbau/Einsatz von EDV-Systemen" (41 %) und "Einrichtung/Ausbau einer EDV-Abteilung" (40 %) belegen die beiden folgenden Plätze in der Rangfolge der technischen Rationalisierungsmaßnahmen.

Seltener scheinen die Betriebe dagegen ihre Textverarbeitung zu modernisieren: 22 Prozent der Befragten geben "Einrichtung und Ausbau von Textautomaten" an und andere EDV-Geräte rangieren unmittelbar danach (21 %). Der relativ geringe Anteil von Betriebsratsmitgliedern, die auf der Ebene der Gesamt-

HBV Rationalisierung in der Textverarbeitung ihres Betriebes zu verzeichnen haben, hängt damit zusammen, daß diese Form der Einführung technischer Änderungen zur Zeit noch vorwiegend auf den Banken- und Versicherungsbereich beschränkt ist - von den Befragten in diesen Fachgruppen werden "Textautomaten" sehr viel häufiger (zwischen 40 und 50 %) angegeben als in den übrigen HBV-Gliederungen (dort liegt der Anteil zwischen 10 und 24 %).

Eine technische Besonderheit, die vorwiegend im Einzelhandel anzutreffen ist, die mobile Datenerfassung, wird insgesamt entsprechend gering wahrgenommen - von 12 Prozent aller Betriebsratsmitglieder.

In der folgenden Tabelle sind Befragte dokumentiert, die 3 und mehr Angaben zu technischen Rationalisierungsmaßnahmen gemacht haben:

Banken	52 %
Versicherungen	42 %
Einzelhandel	32 %
Großhandel	31 %
Wirtschaftsdienste	29 %

Entfaltete, das heißt mehrere, aufeinander abgestimmte technische Rationalisierungsstrategien sind vor allem den Banken und Versicherungen vorbehalten. Im übrigen Organisationsbereich hat man es - was die technische Komponente der Rationalisierung angeht - nach dem Votum der Betriebsräte eher mit vereinzelt Aktivitäten zu tun (vgl. auch Anhang Tabelle 15).

10.1.3 Zum Zusammenhang von arbeitsorganisatorischer und technischer Rationalisierung

Organisatorische und technische Rationalisierung stehen im Zusammenhang, eine Form tritt selten alleine auf oder Maßnahmenbündel sind zumindest zeitlich eng verknüpft.

So etwa stellt sich Rationalisierung auch in den Ergebnissen der Umfrage unter HBV-Betriebsräten dar: Fast 2 von 3 Befragten (63 %) nennen aus jedem der beiden Komplexe mindestens eine Maßnahme. Ausschließlich arbeitsorganisatorische Rationalisierungsbestrebungen geben nur 18 Prozent an; entsprechendes aus dem technischen Bereich gilt gar nur für 13 Prozent der Betriebsratsmitglieder.

Crosstabulation: ORG Organisatorische Rationalisierung
By TECH Technische Rationalisierung

		Count			
TECH->		Row Pct	nicht	genannt	Row Total
		Col Pct	genannt		
		Tot Pct	1.00	2.00	
ORG					
nicht		1.00	29	61	90
	genannt		32.2	67.8	19.0
			25.9	16.9	
			6.1	12.9	
genannt		2.00	83	300	383
	genannt		21.7	78.3	81.0
			74.1	83.1	
			17.5	63.4	
Column			112	361	473
Total			23.7	76.3	100.0

Number of Missing Observations = 0

Fragt sich freilich, ob die Systematik organisatorischer und technischer Rationalisierung im betrieblichen Alltag erkennbar ist. Zwar werden von der überwiegenden Mehrheit der Betriebsräte zumindest Teile aus beiden Rationalisierungskomplexen benannt. Dies allein garantiert noch nicht die Wahrnehmung einer kohärenten Strategie - ganz abgesehen davon, daß selbst für Unternehmer nicht immer planvolles Handeln den Ablauf von Rationalisierungsmaßnahmen diktiert.

Um zu überprüfen, in welchem Umfang und in welchem Kontext beide Maßnahmenbündel in den Köpfen der Betriebsratsmitglieder verknüpft sind, werden die Antworten aus dem Katalog der Rationalisierungsbestrebungen miteinander korreliert. Die

These lautet: Wenn organisatorische und technische Einzelmaßnahmen häufig genug gemeinsam genannt werden - das heißt statistisch gesehen miteinander korrelieren -, dann ist die Voraussetzung da, Rationalisierung als komplexe Strategie zu interpretieren.

Mit Umfragen kann man ermitteln, in welchem Umfang Rationalisierungsmaßnahmen von den Arbeitnehmervertretern wahrgenommen werden, das heißt, man weiß, welche Aktivitäten der Arbeitgeberseite bei den Betriebsräten "angekommen" sind. Der auf diese Weise erhobene "Erkenntnisstand" der Kolleginnen und Kollegen muß nicht in allen Fällen mit den tatsächlich betriebenen Rationalisierungsstrategien übereinstimmen. Ergeben sich Differenzen zwischen der "objektiven" Situation in den Betrieben und der "subjektiven" Wahrnehmung der Betriebsräte, kann dies als Hinweis gewertet werden, daß Defizite aufzuarbeiten sind - zum Beispiel mit Schulungsmaßnahmen der Gewerkschaft. Diese Analyse wird in der vorliegenden Arbeit nicht geleistet. Hier geht es ausschließlich um die Daten aus der Umfrage.

Unter allen Betriebsratsmitgliedern korrelieren nur wenige Einzelmaßnahmen miteinander: Bildschirmeinsatz mit der Einrichtung von EDV-Abteilungen, dem Ausbau von EDV-Systemen und der Installierung anderer EDV-Geräte am Arbeitsplatz sowie die Zusammenfassung von Tätigkeiten mit der Zusammenlegung von Abteilungen. Im Sinne der zu prüfenden Beziehung gibt es nur einen Zusammenhang: Die Einführung von Gemeinkosten-Wertanalysen geht mit der Ausbreitung von EDV-Systemen einher (vgl. Anhang Tabelle 16). Maßstab zur Auswahl der Korrelationen aus der Matrix ist der - in den Sozialwissenschaften - übliche Wert des Korrelationskoeffizienten von 0.3 (aufgerundet).

Bricht man dagegen die Gesamtzahl der Befragten in homogene Untergruppen auf - in diesem Fall an der Linie der Fachgruppen - tauchen eine Reihe von Beziehungen auf, die auf branchentypische Rationalisierungsstrategien schließen lassen (vgl. Anhang Tabellen 17 - 21).

Im Bereich des Einzelhandels gibt es - im Sinne der zu prüfenden Beziehung (Korrelation von arbeitsorganisatorischen und technischen Rationalisierungsmaßnahmen) - einen engen Zusammenhang von Stellenbeschreibungen und Gemeinkosten-Wertanalysen mit dem Einsatz/Ausbau von EDV-Systemen, der mobilen Datenerfassung und der Einführung anderer (d.h. nicht Bildschirm oder Textautomat) EDV-Geräte am Arbeitsplatz.

Unter Betriebsratsmitgliedern, die im Großhandel beschäftigt sind, korrelieren - im Sinne der zu prüfenden Beziehung - die Einführung von Textautomaten mit der von Stellenbeschreibungen und "Leistungsanreizsysteme" mit der "mobilen Datenerfassung".

Aus den Antworten, die von den Befragten des Bankgewerbes gegeben werden, zeichnen sich enge Beziehungen zwischen dem Einsatz von Bildschirmgeräten und Textautomaten mit der Zusammenlegung von Abteilungen sowie der Einführung von Gemeinkosten-Wertanalysen ab.

Bei den Versicherungen gibt es, was die Wahrnehmung der Betriebsratsmitglieder angeht, eine besondere Verknüpfung zwischen der Zusammenfassung von Tätigkeiten und nahezu allen aufgeführten technischen Maßnahmen. Darüber hinaus gibt es Beziehungen zwischen der Einführung von Gemeinkosten-Wertanalysen und dem Einsatz von EDV-Systemen/Textautomaten als auch der Wahrnehmung des Einsatzes/Ausbaus von EDV-Systemen und desjenigen von Leistungsanreizsystemen.

Bescheidener ist dagegen die Ausbeute in der Fachgruppe Wirtschaftsdienste. Die Zusammenfassung von Tätigkeiten hat etwas mit der Ausweitung von EDV-Systemen zu tun; entsprechendes gilt für die Installierung von "anderen EDV-Geräten am Arbeitsplatz" und der stärkeren Kontrolle durch Vorgesetzte. Schließlich gibt es eine Beziehung zwischen "mobiler Datenerfassung" und der "Umwandlung von Voll- in Teilzeitarbeitsplätze".

Es entsteht ein Bild differenzierter Rationalisierungsstrategien auf der Ebene der Fachgruppen. Komplexere Ansätze scheint es - traut man dem Votum der Betriebsratsmitglieder - nur im Versicherungswesen zu geben. In den übrigen Branchen tut sich zwar auch etwas - die Häufigkeit der genannten Maßnahmen belegt dies -, doch treten arbeitsorganisatorische und technische Maßnahmen gemeinsam in der Regel nur in isolierten Beziehungen in Erscheinung.

10.2 Einstellungen zur Rationalisierung

Folgt man einem naiven Verständnis von Rationalisierung, das durch die Branchenwerbung der EDV-Industrie noch bestärkt wird, erleichtert Rationalisierung Arbeitsvorgänge und macht sie interessanter. Wäre dem so, müßten die Beteiligten eine durchweg positive Haltung zur Rationalisierung haben.

Da für die Einstellungen zu organisatorischen und technischen Veränderungen konkrete Erfahrungen - insbesondere über einen längeren Zeitraum hinweg - von Bedeutung sein können, werden die entsprechenden Antworten mit Ergebnissen aus früheren DGB-Studien verglichen. Es kann durchaus sein, daß die Faszination, die technische Neuerungen ausüben, zunächst zu positiven Bewertungen führen, die sich mit der Zeit verflüchtigen - wenn nämlich die Schattenseiten stärker ins Bewußtsein rücken.

10.2.1 Veränderung der Arbeitsbelastung

Die überwiegende Mehrheit (82 %) der Betriebsratsmitglieder der HBV geht davon aus, daß im Gefolge der organisatorischen und technischen Veränderungen in ihrem Betrieb die Belastung für die Beschäftigten zugenommen hat.

Bricht man alle Befragten nach den verschiedenen Branchen auf, gibt es nur im Bankenbereich und bei den Wirtschaftsdiensten eine leichte Abweichung von den sonst sehr kritischen Einstellungen. Betriebsratsmitglieder in Banken geben zu 34 Prozent und jene im Bereich der Wirtschaftsdienste zu 26 Prozent an, die Arbeit sei leichter geworden.

Wenn man die Variable "Veränderung der Arbeitsbelastung" mit einzelnen, besonders häufig genannten Rationalisierungsmaßnahmen aus dem arbeitsorganisatorischen und technischen Bereich kreuztabelliert, erhält man die Erklärung für die Abweichung der Betriebsräte im Bankgewerbe und bei den Wirtschaftsdiensten (vgl. Anhang Tabelle 22):

Verstärkte Wahrnehmung der Belastung hängt vor allem mit der Durchführung arbeitsorganisatorischer Maßnahmen zusammen. Bei dieser Form der Rationalisierung befinden sich die beiden etwas weniger belasteten Branchen am Ende der Rangreihe (vgl. 10.1.1).

Im Zeitverlauf betrachtet, kann man feststellen, daß Rationalisierung als Ursache für Arbeitsbelastung 1983 kritischer als noch 1981 beurteilt wird.

Veränderung der Belastung

Analysegruppen	Zahl der Befrag- ten	Die Arbeit ist ...		
		leichter gewor- den	bela- stender gewor- den	Weiß nicht
	absolut	%	%	%
Angestellte 1981* ¹⁾	901	50	36	15
Arbeitnehmer- vertreter 1981 **	136	39	53	8
HBV-Betriebs- räte 1983	473	16	74	10

* im Organisationsbereich der HBV

** auch Vertrauensleute

Bei dem Vergleich der Daten muß man berücksichtigen, daß die Fragen unterschiedlich formuliert sind. In der DGB-Studie wurde nach den persönlichen Belastungen gefragt. Unter den HBV-Betriebsräten ging es um die Belastung der Kollegen im Betrieb. Die Bezugsgröße für die HBV-Befragung ist somit eher die Gruppe der Angestellten aus der DGB-Studie von 1981. Kommt hinzu, daß Arbeitnehmervertreter - wegen ihres entwickelteren Problembewußtseins bzw. ihres größeren Durchblicks - kritischer urteilen als "normale" Beschäftigte. Aber selbst unter diesen Voraussetzungen kann man von einer Verschärfung der Situation in den letzten zwei Jahren ausgehen. Rationalisierung wird heute stärker als früher mit einer Zunahme der Arbeitsbelastung verbunden.

10.2.2 Veränderung der Arbeitsinhalte

Eine entsprechende Entwicklung kann man bei der Beurteilung der Veränderung von Arbeitsinhalten beobachten.

Veränderung der Inhalte

Analysegruppen	Zahl der Befrag- ten absolut	Die Arbeit ist ...		
		inter- essän- ter ge- worden %	langwei- liger gewor- den %	Weiß nicht %
Angestellte 1981 *2)	901	60	22	17
Arbeitnehmer- vertreter 1981 **	136	66	22	22
HBV-Betriebs- räte 1983	473	37	36	27

* im Organisationsbereich der HBV

** auch Vertrauensleute

Durch diesen Vergleich wird deutlich, daß es zwar noch keine dramatische Verschiebung gegeben hat. Aber die Faszination, die von der neuen Technik ausgeht, beginnt nachzulassen. Allerdings scheinen sich in diesem Punkt Einstellungen gemächlicher zu wandeln als bei der Beurteilung der Arbeitsbelastung. Dafür spricht der relativ hohe Anteil von HBV-Betriebsräten (27 %), die sich für keine Antwortmöglichkeit entscheiden konnten.

Bricht man die Gesamtzahl der Befragten nach den Branchen auf, ergeben sich charakteristische Unterschiede in der Bewertung der inhaltlichen Qualität der Arbeit (vgl. Anhang Tabelle 23):

Die Arbeit ist interessanter geworden ...

Banken	64 %
Großhandel	60 %
Wirtschaftsdienste	59 %
Einzelhandel	44 %
Versicherungen	40 %

Mehrheitlich positiv bewerten Betriebsratsmitglieder die Entwicklung der Arbeitsinhalte in den drei Fachgruppen, die am geringsten von arbeitsorganisatorischen Maßnahmen betroffen sind (vgl. 10.1.1).

10.2.3 Arbeitsintensivierung

Daß die Einstellungen der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter gegenüber der Rationalisierung einem Wandel in Richtung kritischer Stellungnahmen unterliegen, kann damit zu tun haben, daß ursprünglich gehegte Hoffnungen enttäuscht wurden. Das wird bestätigt durch die im vorigen Abschnitt (10.2.2) dargestellte Entwicklung: Die Arbeit wird im Zuge der Rationalisierung eher belastender und langweiliger.

Freilich liegt dies vor allem an den Bedingungen, unter denen insbesondere die technischen Neuerungen durchgeführt werden. Die objektiv vorhandenen Möglichkeiten der Arbeitserleichterung kommen den Beschäftigten nicht zugute. Im Gegenteil: Auf die Frage nach Arbeitsintensivierung berichten Betriebsratsmitglieder, bei denen die am häufigsten genannten Rationalisierungsmaßnahmen greifen, in erheblich höherem Maße, als die übrigen, daß ihre Kollegen in den letzten drei Jahren von Leistungsverdichtung betroffen wurden. In den anderen Betrieben liegt der Anteil derer, die angeben, daß nur einige Kollegen oder niemand von der Leistungsverdichtung erfaßt wird, zwischen 40 und 50 Prozent. In den Rationalisierungsbetrieben wird diese relativ geringe Betroffenheit nur von 20 bis 30 Prozent der Befragten veranschlagt (vgl. Anhang Tabelle 24).

Auch bei dieser Frage kann man abweichende Beurteilungen bei den Befragten feststellen, die aus dem Bankgewerbe oder den Wirtschaftsdiensten kommen. Die Richtung der Abweichung ist die gleiche wie in den voranstehenden Abschnitten: Nur einige oder gar niemand sei von Arbeitsintensivierung betroffen, geben 54 Prozent im Bereich der Wirtschaftsdienste und 46 Prozent der in Banken beschäftigten Betriebsratsmitglieder an (zum Vergleich: im Durchschnitt nennen dies 37 Prozent; siehe Anhang Tabelle 25).

Die Rationalisierung wirkt - was die Steigerung der Arbeitsintensivierung angeht - in mehrfacher Weise. Die im Vorfeld von geplanten Modernisierungen häufig durchgeführten Betriebsanalysen fördern Zeitpuffer zutage. Auf der Basis verbesserter Informationen über Arbeitsabläufe kann das Management intervenieren, selbst wenn die Rationalisierungsmaßnahmen nicht in großem Stil durchgezogen werden. Eine Vielzahl - insbesondere technischer - Mittel erhöht und beschleunigt darüber hinaus im Zuge der Rationalisierung die Verfügbarkeit von Informationen über Arbeit und Leistung.

Unter den geltenden Herrschaftsbedingungen im Betrieb ist es daher kein Wunder, daß bei einer wachsenden Zahl von Arbeitnehmern die anfängliche Begeisterung über technische Neuerungen im Laufe der Zeit in Pessimismus umschlägt.

10.2.4 Einstellung zur Automation

Ein eindeutiges Meinungsbild herrscht bei der Frage, wie sich der technische Fortschritt auf die Zukunft der Angestelltenberufe auswirkt: 9 von 10 HBV-Betriebsräten sehen negative Entwicklungen.

Daß dies nicht immer so war, belegt wiederum der Zeitvergleich. Bei dieser Frage kann sogar auf Daten aus dem Jahr 1974 zurückgegriffen werden - freilich nicht für die Arbeitnehmervertreter.

Automation

Analysegruppen	Zahl der Befrag- ten absolut	Die künftige Entwicklung wird ...			
		eher positiv sein	ohne Auswirk. sein	eher negativ sein	Weiß nicht
		%	%	%	%
Angestellte 1974 * ³⁾	588	35	35	25	5
Angestellte 1981 *	901	26	30	42	1
Arbeitnehmer- vertreter 1981 **	136	30	21	48	1
HBV-Betriebs- räte 1983	473	5	4	89	2

* im Organisationsbereich der HBV

** auch Vertrauensleute

Da in allen Untersuchungen die persönliche Meinung erfaßt wurde, lassen sich bei dieser Frage die Ergebnisse ohne Probleme miteinander vergleichen. Insbesondere bei den Arbeitnehmervertretern ist ein Einstellungswandel zu beobachten, der freilich etwas relativiert wird, wenn man sich vor Augen hält, daß die HBV-Betriebsräte sich - was gewerkschaftliches Engagement angeht - deutlich von der hier zitierten Gruppe der Arbeitnehmervertreter 1981 unterscheiden - bei den Letzteren sind etliche Unorganisierte enthalten.

10.2.5 Erfahrungen und Einstellungen: Die wesentlichen Zusammenhänge

Die Erfahrungen der Betriebsratsmitglieder mit arbeitsorganisatorischen und technischen Rationalisierungsmaßnahmen sind breit gestreut und differenzieren sich nach Branchen. Aufeinander bezogene Strategien organisatorischen und technischen Zuschnitts werden eher punktuell wahrgenommen. Eine mehr komplexe Vorgehensweise der Arbeitgeber verzeichnen nur die Betriebsräte im Versicherungswesen.

Negative Einstellungen zu der Veränderung der Arbeitsbelastung, der Arbeitsinhalte und des Umfangs der Betroffenheit von Arbeitsintensivierung verbinden sich in erster Linie mit umfangreichen Erfahrungen auf dem Gebiet arbeitsorganisatorischer Rationalisierungsmaßnahmen. Davon bleiben die Technik und die Faszination, die von ihr ausgeht, nicht unberührt. Insbesondere was die Perspektiven der beruflichen Entwicklung angeht, werden starke Zweifel angemeldet. Hier noch am ehesten läßt sich von der vielfach vermuteten "Akzeptanzkrise" reden.

10.3 Betrieblicher Rationalisierungsschutz: Verbreitung und Regelungsbereiche

10.3.1 Verbreitung des betrieblichen Rationalisierungs- schutzes

Die überwiegende Mehrheit der befragten Betriebsratsmitglieder kennt keinen speziellen, durch Betriebsvereinbarung geregelten Rationalisierungsschutz: 69 Prozent verneinen die entsprechende Frage, 29 Prozent stimmen zu und die übrigen (2 %) machen keine Angabe. Dies bedeutet, daß für die Gewerkschaft HBV noch ein breites Betätigungsfeld vorhanden ist.

Differenziert man alle Befragten nach den fünf Fachgruppen, wird deutlich, daß es vor allem dort an betrieblichen Regelungen mangelt, wo es auch keinen tarifvertraglichen Rationalisierungsschutz gibt: im Einzel- und Großhandel sowie im Bereich der Wirtschaftsdienste. Die Banken sind zwar auch schlecht mit betrieblichen Vereinbarungen ausgestattet, freilich gilt in dieser Fachgruppe seit 1983 ein entsprechender Tarifvertrag (wie auch im Versicherungswesen).

Betriebsvereinbarungen gibt es (im, in) ...

Versicherungen	67 %
Wirtschaftsdienste	30 %
Banken	28 %
Einzelhandel	23 %
Großhandel	19 %

Die Fähigkeit der Arbeitnehmervertretung, den Arbeitgeber zu einer betrieblichen Vereinbarung über einen regelungsbedürftigen Bereich zu bewegen, hängt unmittelbar von dem Drohpotential ab, über das der Betriebsrat gebieten kann. Diese allgemeine Regel betrieblicher Machtverhältnisse gilt auch für das

vorliegende Problem: Der Abschluß von Rationalisierungsschutzabkommen steht in enger Beziehung zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad im Betrieb. Ist dieser niedrig (bis zu 10 Prozent) gelten sehr viel seltener als im Durchschnitt die fraglichen Betriebsvereinbarungen (19 %). Das andere Extrem bilden die gut organisierten Betriebe (50 % und mehr): In diesen Einheiten melden 44 Prozent der Betriebsratsmitglieder den Abschluß einer Vereinbarung zum Rationalisierungsschutz (vgl. Anhang Tabelle 26).

Eine andere wichtige Variable, die üblicherweise etwas über betriebliche Machtverhältnisse aussagt, die Betriebsgröße, spielt in diesem Zusammenhang keine Rolle. Gleichgültig ob Klein- oder Großbetrieb: Der Anteil abgeschlossener Regelungen bleibt durchschnittlich.

Die Erklärung für dieses überraschende Phänomen liegt in der Verteilung des Organisationsgrades in bezug zur Betriebsgröße: Betriebe mit mehr als der Hälfte an gewerkschaftlich gebundenen Arbeitnehmern haben zu 40 Prozent eine Beschäftigtenzahl von bis zu 50 Köpfen - sind also ein Kleinbetrieb. In der Gruppe mit niedrigem Organisationsgrad (bis zu 10 %) ist auch der Anteil der Kleinbetriebe gering: 28 Prozent. Den Ausschlag geben - was den Organisationsgrad angeht - in der Gruppe der Kleinbetriebe freilich die betriebsratsfähigen, das heißt jene Einheiten, die zwischen 20 und 50 Beschäftigte haben. Am Rande bemerkt: Die Reform des BetrVG von 1972, die u.a. die Institution des Betriebsrates auf Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigte ausdehnte (in der alten Fassung war das Minimum 50 Beschäftigte), scheint sich für die Gewerkschaftsbewegung gelohnt zu haben.

Eine Lehre, die man aus diesem Ergebnis ziehen kann: Es lohnt sich nicht, ausschließlich auf Großbetriebe zu setzen. Gut organisierte Kleinbetriebe können der Gewerkschaftsbewegung auch Impulse geben. Freilich ist bekannt, daß es sehr schwierig ist, die "Kleinen" breitflächig für sich zu gewinnen (vgl. Kapitel 12).

10.3.2 Regelungsbereiche des betrieblichen Rationalisierungsschutzes

Die Qualität von Betriebsvereinbarungen kann sehr unterschiedlich sein. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick, in welchem Umfang die klassischen Gegenstände des Rationalisierungsschutzes Eingang in die Vereinbarungen gefunden haben (es werden nur Befragte analysiert, in deren Betrieb ein Abkommen gilt).

Schutz vor Abgruppierungen	58 %
Abfindungszahlungen bei rationalisierungsbedingten Entlassungen	53 %
Umschulung/Weiterqualifizierung	51 %
Längere Kündigungsfristen	28 %
Erweiterte Pausenregelung	24 %
Begrenzung der Arbeitszeit	18 %
Erweiterte Mitbestimmung des Betriebsrats	16 %
Feste Arbeitszeiten für Teilzeitbeschäftigte	15 %

Diese Übersicht zeigt, daß mit den Betriebsvereinbarungen allenfalls ein Anfang gemacht ist. Von Bedeutung sind lediglich - was die Breitenwirkung angeht - die ersten drei Regelungsbereiche: Schutz vor Abgruppierung, Abfindung und Umschulung. Belegt wird die These, daß Betriebsvereinbarungen - auf Dauer gesehen - kein Ersatz für Tarifverträge sein können (vgl. 9.1).

Betriebsvereinbarungen sind eben nicht die Tarifverträge des "kleinen Mannes" - auch wenn ähnliche Regelungen getroffen werden können. Der entscheidende Punkt ist die Art und Weise ihres Zustandekommens. Der Druck, den Betriebsräte ausüben können, ist eher informell. Sie können zwar ihr Machtpotential - eine mehr oder weniger solidarische Belegschaft - zum Beispiel auf Betriebsversammlungen vorführen. Ein wichtiges Instrument, die legale Arbeitsverweigerung, fehlt ihnen. Wenden sie es an, begehen sie Gesetzesbruch und bieten Anlaß für die Amtsenthebung durch das Arbeitsgericht. Erweitert wird der Handlungsspielraum der Betriebsräte durch die Handhabung betrieblicher Konflikte (vgl. Kapitel 12).

10.3.3 Erwartungen an die Tarifpolitik

Da diese Beschränkung den Betriebsräten geläufig ist und sie auch - in aller Regel - die Bemühungen der Gewerkschaft, Tarifverträge zum Rationalisierungsschutz abzuschließen, kennen und billigen, ist zu ermitteln, welche Richtung auf diesem Weg einzuschlagen wäre, um die betriebliche Front zu entlasten.

Auf die entsprechende Frage - wie es mit dem tarifvertraglichen Rationalisierungsschutz bestellt sei - sprechen sich mehr als 4 von 5 aller Befragten (81 %) dafür aus, daß mit tariflichen Mitteln "mehr in dieser Richtung getan werden" müsse. 15 Prozent finden den erreichten Stand ausreichend und die übrigen (4 %) machen keine Angabe. Die Erwartungen sind also hoch gesteckt.

Aus einem Katalog von Regelungsbereichen, der im wesentlichen seine Entsprechung in den Kategorien bei der Frage nach der Qualität der Betriebsvereinbarungen hat, konnten die Befragten drei Antwortmöglichkeiten auswählen - um Schwerpunkte zu setzen (es werden nur Befragte analysiert, die Verbesserungen wünschen):

Erweiterung der Mitbestimmung für Betriebsräte	65 %
Ausdehnung des Personenkreises, der vor	
Entlassungen geschützt ist	51 %
Schutz vor Abgruppierungen	42 %
Überbetrieblicher, von den Unternehmern zu finanzierender Fonds zur Schaffung neuer Arbeitsplätze	34 %
Umschulung/Weiterqualifikation	30 %
Begrenzung der Arbeitszeit	29 %
Längere Kündigungsfristen	22 %
Höhere Abfindungszahlungen	12 %
Erweiterte Pausenregelung	6 %
Günstigere Arbeitszeiten für Teilzeitbeschäftigte	5 %

Vergleicht man die Erwartungen der Betriebsratsmitglieder an die Tarifpolitik mit den von ihnen getroffenen Vereinbarungen, wird zweierlei deutlich:

- Nicht erstaunlich ist, daß sie mehr Kompetenzen für sich beanspruchen. Die Befragten sind sich in diesem Punkt über alle Differenzierungen nach Betriebsgröße, Organisationsgrad und Fachgruppe hinweg einig.
- Zugleich soll ihnen die Tarifpolitik auch den Rücken freihalten in grundlegenden existentiellen Problemen wie Entlassungen, Abfindungen und der Schaffung neuer Arbeitsplätze.

Abfindungen stellen offenbar ein besonderes Problem dar. Sie sind zwar häufig in bestehenden Betriebsvereinbarungen schon geregelt, aber scheinbar nicht befriedigend.

Bei den übrigen, im Katalog aufgeführten Regelungsbereichen scheinen sich die Befragten mehr zuzutrauen, weil sie eher der betrieblichen Regelungspraxis entsprechen (z.B. Pausenregelung) oder vielleicht als nicht besonders wichtig interpretiert werden (z.B. Regelung für Teilzeitbeschäftigte - häufig handelt es sich um schlecht organisierte Frauen).

10.3.4 Betriebsvereinbarungen zur Bildschirmarbeit

Betriebsvereinbarungen zur Bildschirmarbeit sind eine Sonderform des betrieblichen Rationalisierungsschutzes (vgl. 9.2). Sie thematisieren mit Vorrang Arbeitsbedingungen und können als Präventivmaßnahmen gelten, mit denen Personalveränderungen vorgebaut werden soll.

Jeder dritte Befragte arbeitet in einem Betrieb, in dem eine Vereinbarung zur Bildschirmarbeit gilt. Es zeigt sich - wie schon beim Rationalisierungsschutz (im engeren Sinne) -, daß für die Gewerkschaften noch viel zu tun bleibt, um den Schutz vor ungünstigen Arbeitsbedingungen zu verbessern - gerade

wenn es zu schwierig ist, Tarifverträge aushandeln zu können. Berücksichtigt man, daß 58 Prozent der Betriebsratsmitglieder Auskünfte über den Einsatz von Bildschirmgeräten geben, rechnet sich, daß gut jeder zweite unmittelbar betroffene Betriebsrat auch eine entsprechende Vereinbarung zum Schutz der Arbeitnehmer hat abschließen können.

Der Organisationsgrad im Betrieb ist wiederum von herausragender Bedeutung: Ist er niedrig (bis zu 10 %), wird deutlich seltener (20 %) von Betriebsvereinbarungen zur Bildschirmarbeit berichtet als im anderen Fall (über 50 % gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer) - fast jeder zweite Befragte (49 %) aus dieser Gruppe nennt die entsprechende Regelung (vgl. Anhang Tabelle 27).

Nimmt man die Befragten, bei denen es zum Abschluß kam, verteilen sich die einzelnen Regelungsbereiche wie folgt:

Ärztliche Untersuchungen	77 %
Menschengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes	67 %
Zusätzliche Pausen	62 %
Mitbestimmung des Betriebsrates	61 %
Begrenzung der täglichen Arbeitszeit am Bildschirm	59 %
Vorschriften zur Einrichtung von Mischarbeitsplätzen	48 %
Verbot der Leistungserfassung und -kontrolle	48 %
Sicherung der Qualifikation und des Einkommens	35 %
Sicherung der Beschäftigung	32 %
Abfindungszahlungen	13 %

Die am häufigsten genannten Regelungsbereiche haben - mit Ausnahme der Mitbestimmung - etwas mit ergonomischen Problemen zu tun. Es kann als gesichert gelten, daß in diesem Bereich tatsächlich weitgehend erfolgreicher Arbeitsschutz betrieben wird - wenn auch gelegentlich in Untersuchungen ermittelt wird, daß das Optimum noch nicht erreicht ist.⁴⁾

Es handelt sich hier um Probleme, die man -in Anlehnung an den Umweltschutz - als "Altlasten" bezeichnen kann.

Schwieriger ist die Situation bei den zwar häufig genannten Regelungen zur Mischarbeit und zur Leistungskontrolle. Trautwein-Kalms wies 1981 darauf hin, daß - zumal bei der Mischarbeit - Leerformeln an der Tagesordnung sind (vgl. 9.2). Daran dürfte sich bis dato kaum etwas geändert haben. Was die Leistungskontrollen angeht, gibt es punktuelle Erfolge.⁵⁾ Die entscheidende Barriere ist freilich das nach wie vor gering entwickelte Problembewußtsein der Betriebsräte, was die Software der eingesetzten EDV-Systeme angeht. Häufig sind die Arbeitnehmervertreter auf die Hardware fixiert - wie gelegentlich die Unternehmensführungen auch -, die breite Durchsetzung von ergonomischen Regelungen unterstreicht dies.

Die übrigen Regelungsbereiche werden so selten genannt, daß ihnen keine übergreifende Bedeutung zukommt. Freilich wird in jüngeren Betriebsvereinbarungen stärker auf Qualifikationssicherung geachtet.

10.4 Der Kontext von betrieblichem Rationalisierungsschutz

Nimmt man die beiden in der Umfrage erhobenen Formen des betrieblichen Rationalisierungsschutzes zusammen, gibt es bei 44 Prozent der befragten Betriebsratsmitglieder entsprechende Abkommen. 18 Prozent von ihnen nennen beide Formen; 11 Prozent nur Rationalisierungsschutz (im engeren Sinne) und 15 Prozent nur Vereinbarungen zur Bildschirmarbeit.

In diesem Abschnitt soll der Frage nachgegangen werden, in welchem Kontext von Rationalisierungsmaßnahmen und betrieblichen Bedingungen die Vereinbarungen stehen. Zu diesem Zweck wird ein multivariates Analyseverfahren angewendet

- die Kontrastgruppenanalyse -, mit dem man erklärende Einflußgrößen (Variablen) nach der Art einer Hierarchie gliedern kann. Dazu wird die Gesamtzahl der Befragten schrittweise in homogenere Teilgruppen gespalten. Der Anteil des Merkmals, das untersucht wird, ist in jeder einzelnen Teilgruppe extrem hoch bzw. niedrig. Die Hierarchie der Variablen, die als "unabhängige" Größen zur Erklärung des abhängigen Merkmals herangezogen werden, ergibt sich automatisch, indem das Programm vor jedem Schritt prüft, welche Variable den relativ größten Beitrag zur Erklärung des abhängigen Merkmals bringt. Die entsprechende Variable wird dann - statistisch gesehen - als "wichtig" interpretiert. Eine detaillierte Kurzbeschreibung des Verfahrens befindet sich im Anhang.

10.4.1 Der Kontext von Rationalisierungsmaßnahmen

Die wichtigste Variable aus dem Katalog der 14 in der Umfrage erhobenen Rationalisierungsmaßnahmen (vgl. 10.1) ist - bezogen auf die abhängige Variable "Betriebsvereinbarung zum Rationalisierungsschutz" - der "Einsatz von Bildschirmgeräten". Betriebsratsmitglieder, die über Bildschirmgeräte Angaben machen, haben in überdurchschnittlichem Maße Vereinbarungen abgeschlossen (53 %). Die Gegengruppe (kein Einsatz von Bildschirmgeräten) hat - plausiblerweise - sehr viel seltener (32 %) eine Form des Rationalisierungsschutzes im Betrieb. Diese Gruppe differenziert nicht weiter in Untergruppen.

Kommt zum Einsatz von Bildschirmgeräten die Anwendung von "Gemeinkosten-Wertanalysen bzw. Deckungsbeitragsrechnungen" im Betrieb hinzu, erhöht sich der Anteil derer, die eine Vereinbarung haben, auf 68 Prozent. Diese Teilmenge umfaßt aber nur noch 80 Befragte. Die Gegengruppe - Einsatz von Bildschirmgeräten aber keine Gemeinkostenanalysen - bildet sich aus 194 Betriebsratsmitgliedern, verzeichnet aber nur noch einen Anteil von 47 Prozent unter ihnen, bei denen eine Vereinbarung zum Rationalisierungsschutz gilt.

Am homogensten - was den Abschluß von Rationalisierungsabkommen angeht - ist jene Gruppe, die Bildschirmgeräte und Gemeinkostenanalysen sowie den Einsatz von Geräten der mobilen Datenerfassung im Betrieb verzeichnen. In dieser sehr kleinen Gruppe - sie umfaßt noch 22 Befragte - gelten freilich bei 91 Prozent von ihnen entsprechende Schutzvereinbarungen.

Betriebsvereinbarung
abgeschlossen (Y)

Betriebs-
ratsmit-
glieder
insgesamt
n= 473
Y= 44%

Bild-
schirme
nicht
einges-
etzt
n= 199
Y= 32%

Bild-
schirme
einges-
etzt
n= 274
Y= 53%

Kosten-
analyse
nicht
einges-
führt
n= 194
Y= 47%

Gemein-
kosten-
analyse
einges-
führt
n= 80
Y= 68%

EDV-
Abteil.
nicht
einges-
richtet
n= 99
Y= 41%

EDV-
Abtei-
lung
einges-
richtet
n= 95
Y= 53%

Mobile
Datener
fassung
nicht
einges-
etzt
n= 58
Y= 59%

Mobile
Datener
fassung
einges-
etzt
n= 22
Y= 91%

EDV-
Systeme
nicht
einges-
etzt
n= 56
Y= 34%

EDV-
Systeme
einges-
etzt
n= 43
Y= 51%

EDV-
Abteil.
nicht
einges-
richtet
n= 24
Y= 42%

EDV-
Abtei-
lung
einges-
richtet
n= 34
Y= 71%

Sieht man die grafische Darstellung der Kontrastgruppenanalyse auf einen Blick, wird deutlich, daß es vor allem technische Anlagen und Verfahren sind, die in engem systematischen Zusammenhang mit dem Abschluß von Betriebsvereinbarungen zum Rationalisierungsschutz stehen. Wie im Abschnitt 10.2 ermittelt, sind es vor allem arbeitsorganisatorische Rationalisierungsmaßnahmen, die im Zusammenhang mit Befürchtungen und Kritik der Befragten gegenüber der Rationalisierung stehen. Dies mag ein Hinweis darauf sein, daß die Probleme der Organisation von Arbeitsabläufen bei betrieblichen Veränderungen stärker als bisher in entsprechende Schutzabkommen Eingang finden müssen.

10.4.2 Der betriebliche Kontext

Vereinbarungen zum Rationalisierungsschutz haben meist eine lange Lebensdauer. Man kann daher über die Bedingungen, unter denen sie abgeschlossen wurden, keine Aussagen treffen. Wohl aber läßt sich der betriebliche Kontext analysieren, in dem sie gelten.

Als erklärende Variablen für die betrieblichen Bedingungen werden Strukturvariablen (z.B. Betriebsgröße, Organisationsgrad etc.), Variablen der Beziehungen zum Arbeitgeber (rechtzeitige Information über geplante Rationalisierungsmaßnahmen) und Variablen herangezogen, die etwas mit der Qualität der betrieblichen Mitbestimmung zu tun haben (z.B. Mitbestimmung nach § 87 BetrVG). Die vollständige Liste befindet sich im Anhang.

Der besseren Übersicht halber werden nur drei charakteristische Gruppen aus der folgenden Grafik diskutiert.

Betriebsvereinbarung
abgeschlossen (Y)

Betriebs-
ratsmit-
glieder
insgesamt

n= 473
Y= 44%

Leist.
kontroll-
le mit-
be-
stimmt

n= 126
Y= 68%

Inter-
essen-
aus-
gab es

n= 40
Y= 95%

Gruppe 1

Organi-
sations-
grad
51 %
u.m.

n= 22
Y= 73%

Organi-
sations-
grad
bis
150 %

n= 64
Y= 50%

Inter-
essen-
ausgl.
gab es
nicht

n= 86
Y= 56%

Arbeits-
zeit
nicht
mitbe-
stimmt

n= 76
Y= 67%

Gruppe 2

Handel
überige
HEV

n= 30
Y= 60%

Handel
überige
HEV

n= 62
Y= 27%

BR re-
gelmas-
sig in-
for-
mirt

n= 168
Y= 4%

Arbeits-
zeit
nicht
mitbe-
stimmt

n= 92
Y= 38%

Leist.
kontroll-
nicht
mitbe-
stimmt

n= 347
Y= 35%

BR
nicht
regelm.
infor-
mirt

n= 179
Y= 22%

überige
HEV

n= 82
Y= 33%

Gruppe 3

Organi-
sations-
grad
bis
151 %
u.m.

n= 62
Y= 24%

Organi-
sations-
grad
bis
151 %
u.m.

n= 62
Y= 24%

- Gruppe 1 Betriebsräte, die in den letzten zwei Jahren bei "der Einführung/Anwendung von technischen Einrichtungen zur Kontrolle von Verhalten/Leistung" nach § 87 BetrVG mitbestimmt haben und in deren Betrieb in den letzten fünf Jahren ein Interessenausgleich über eine betriebliche Veränderung durchgesetzt wurde. Die Gruppe zählt 40 Angehörige, was einem Anteil von 8 Prozent an allen Befragten entspricht. In dieser Gruppe geben 95 Prozent an, daß bei ihnen eine Betriebsvereinbarung zum Rationalisierungsschutz gilt.
- Gruppe 2 Betriebsräte, die den § 87 BetrVG in puncto Leistungskontrolle in den letzten zwei Jahren nicht angewendet haben, sich vom Arbeitgeber regelmäßig über organisatorische oder technische Veränderungen im Betrieb informiert fühlen und auch über "Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit/Mehrarbeit" in den letzten zwei Jahren nicht mitbestimmt haben. Die Gruppe umfaßt 76 Mitglieder, was einem Anteil von 16 Prozent unter allen Befragten entspricht. In der Gruppe haben 63 Prozent der Befragten Angaben über geltende Rationalisierungsschutzabkommen gemacht.
- Gruppe 3 Betriebsräte, die nicht über Leistungskontrolle mitbestimmt haben, nicht regelmäßig über geplante Rationalisierungsmaßnahmen vom Arbeitgeber informiert werden und dem Einzel- oder Großhandel angehören. Die Gruppe ist 97 Köpfe stark, was einem Anteil von 21 Prozent unter allen Befragten entspricht. In dieser Gruppe geben nur sehr wenige Befragte (12 %) an, daß bei ihnen ein Schutzabkommen gilt.

Die Gruppe 1 zeigt, daß in Betrieben, in denen die Arbeitnehmervertretungen aktiv sind, die Wahrscheinlichkeit groß ist, daß - auch - Rationalisierungsschutzabkommen abgeschlossen wurden.

Bei der Gruppe 2 hat man Zweifel, was die Qualität der beschlossenen Regelungen angeht: Der Betriebsrat ist nicht besonders aktiv - bei zwei Mitbestimmungsgegenständen des § 87 BetrVG, die im Alltag immer wieder nach Auslegung verlangen - müssen die Befragten passen. Dennoch fühlt sich der jeweilige Betriebsrat von der Arbeitgeberseite regelmäßig über geplante Rationalisierungsmaßnahmen informiert. Dies ist eine Merkmalskombination, die widersprüchlich ist, zumal überdurchschnittlich häufig von der Geltung der Schutzabkommen berichtet wird.

Die Gruppe 3 setzt sich aus Betriebsratsmitgliedern zusammen, die nicht besonders aktiv sind, was die Anwendung der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG angeht, von Informationen über Rationalisierungsmaßnahmen abgeschnitten sind und zudem dem Handel angehören, in dem vor allem technische Maßnahmen in großem Stil erst noch durchgeführt werden. Kein Wunder also, daß nur wenige aus dieser Gruppe etwas von kodifiziertem Rationalisierungsschutz zu berichten wissen.

In der folgenden Tabelle werden die Angaben der Gruppen 1 und 2 über entsprechende Regelungsbereiche mit den jeweiligen Durchschnittswerten aller Befragten verglichen, die eine der untersuchten Formen des betrieblichen Rationalisierungsschutzes genannt haben.

In einer Betriebsvereinbarung zum Rationalisierungsschutz ist geregelt ...

	Durchschnitt	Gruppe 1	Gruppe 2
Schutz vor Abgruppierungen	43 %	42 %	40 %
Abfindungszahlungen bei rational. Entlassungen	36 %	61 %	25 %
Umschulung/Weiterqualifizierung	35 %	45 %	35 %
Längere Kündigungsfristen	18 %	29 %	19 %
Erweiterte Pausenregelung	19 %	11 %	19 %
Begrenzung der Arbeitszeit	17 %	8 %	6 %
Erweiterte Mitbestimmung des Betriebsrats	11 %	11 %	13 %
Feste Arbeitszeiten für Teilzeitbeschäftigte	12 %	13 %	8 %

Aus der Übersicht wird deutlich, daß in der Gruppe 1 häufiger als im Durchschnitt und als in der Gruppe 2 Regelungen in den Bereichen "Abfindungen", "Umschulung" und "Kündigungsfristen" erzielt wurden. In der Gruppe 2 weicht man positiv von der Gruppe 1 ab bei der Regelung zusätzlicher Pausen.

In einer Betriebsvereinbarung zur Bildschirmarbeit ist geregelt ...

	Durchschnitt	Gruppe 1	Gruppe 2
Ärztliche Untersuchungen	56 %	68 %	65 %
Menschengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes	45 %	66 %	63 %
Zusätzliche Pausen	42 %	50 %	65 %
Mitbestimmung des Betriebsrates	41 %	55 %	63 %
Begrenzung der täglichen Arbeitszeit am Bildschirm	42 %	45 %	56 %
Vorschriften zur Einrichtung von Mischarbeitsplätzen	33 %	50 %	38 %
Verbot der Leistungserfassung und -kontrolle	36 %	47 %	35 %
Sicherung der Qualifikation und des Einkommens	23 %	45 %	29 %
Sicherung der Beschäftigung	23 %	34 %	25 %
Abfindungszahlungen	8 %	24 %	4 %

Die Gruppe 2 kann für ihre Arbeit an Betriebsvereinbarungen zur Bildschirmarbeit gegenüber der Gruppe 1 und dem Durchschnitt auf besondere Erfolge in den Bereichen "Zusätzliche Pausen", "Arbeitszeit am Bildschirm" und "Mitbestimmung des Betriebsrates" verweisen. In den meisten anderen Regelungs Bereichen hat die Gruppe 1 häufiger als die Gruppe 2 oder der Durchschnitt von allen Befragten Regelungen durchsetzen können.

Als Ergebnis des Vergleichs kann man festhalten, daß Betriebsräte, die unterschiedliche Mitbestimmungsgegenstände in ihrem Betrieb konsequent anwenden und durchsetzen, auf größere Erfolge bei den Verhandlungen zum betrieblichen Rationalisierungsschutz zurückblicken können. Die eher friedliche Haltung anderer Betriebsräte hat bei dem Abschluß von Schutzabkommen zwar zu Teilerfolgen - vor allem bei Arbeitszeitregelungen - geführt. Dafür mußten freilich Defizite - vor allem bei der Abfindung, der Qualifikations- und Beschäftigungssicherung - hingenommen werden. Fragt sich, ob sich für die betroffenen Arbeitnehmer das relative "Stillhalten" ihrer Vertreter gelohnt hat.

Zusammenfassend kann man feststellen, daß nur eine Minderheit unter den in der Gewerkschaft HBV organisierten Betriebsratsmitgliedern Rationalisierung als komplexe Strategie der Unternehmer wahrnimmt. Gleichwohl gibt es breitgestreute Vorbehalte gegenüber der neuen Technologie - besonders, was deren Folgen für die Arbeitsbedingungen angeht. Betriebsvereinbarungen mit umfassendem Schutz für die Beschäftigten sind noch nicht weit verbreitet. Ihre Durchsetzung hängt häufig von überdurchschnittlichen Aktivitäten der Arbeitnehmervertreter ab.

11. Zur Praxis der Mitbestimmung im Rahmen der Betriebsverfassung

Wie sich zeigte (vgl. Kapitel 10), spielt die Durchsetzungsfähigkeit der Betriebsräte, was die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes angeht, eine wichtige Rolle für die Qualität der Abkommen zum Rationalisierungsschutz. Wer in der alltäglichen Auseinandersetzung um die Arbeitsbedingungen seine Aufgabe als Betriebsrat ernst nimmt, kann auch in der besonderen Situation der Verhandlungen um eine Betriebsvereinbarung darauf setzen, als kompetenter Sachwalter von Arbeitnehmerinteressen Gehör zu finden - sei es in der Belegschaft, sei es beim Konfliktpartner auf der Arbeitgeberseite.

11.1 Die Einschaltung des Betriebsrates bei Rationalisierungsmaßnahmen

Die §§ 80 und 90 BetrVG schreiben die Unterrichtung des Betriebsrates über geplante Veränderungen der Arbeitsverfahren und -bedingungen vor, die im Zusammenhang mit betrieblichen Rationalisierungsmaßnahmen stehen. Die Formeln des Gesetzes sind zwar dehnbar, aber die Rechtsprechung des BAG hat strukturierend interveniert, so daß außer Frage steht, daß der Betriebsrat auch von der Planung in Kenntnis gesetzt werden muß (vgl. Kapitel 9).

11.1.1 Informationen vom Arbeitgeber

Etwas mehr als die Hälfte (53 %) der befragten Betriebsratsmitglieder gibt an, daß sie "regelmäßig" über geplante Maßnahmen informiert werden.

Die Erledigung der gesetzlichen Pflicht ist für Arbeitgeber in größeren Betrieben (mehr als 300 Beschäftigte) sehr viel selbstverständlicher (von 72 % genannt) als in kleineren (in Betrieben mit bis zu 50 Arbeitnehmer nehmen nur 42 % "regelmäßige Unterrichtung").

Daß die Information durch den Arbeitgeber dem Betriebsrat nicht quasi in den Schoß fällt, ist eine Banalität, die hier nur der Vollständigkeit halber belegt wird: In Betrieben mit einem Organisationsgrad von 50 Prozent und mehr fühlen sich fast zwei Drittel (62 %) der Arbeitnehmervertreter regelmäßig informiert; die Kolleginnen und Kollegen mit schwacher gewerkschaftlicher Betriebsmacht (bis zu 10 % Mitglieder) können nicht so häufig (45 %) von regelmäßiger Unterrichtung berichten (vgl. Anhang Tabelle 28).

Gelten schon Betriebsvereinbarungen zum Rationalisierungsschutz oder zur Bildschirmarbeit, verbessert sich die Informationslage der Betriebsräte schlagartig: 68 Prozent bzw. 74 Prozent fühlen sich regelmäßig unterrichtet. Mag sein, daß mit den Vereinbarungen auch geregelte Informationsverfahren über künftige Rationalisierungsbestrebungen abgeschlossen wurden, wovon die (nachfolgenden) Betriebsräte profitieren (vgl. Anhang Tabelle 29).

11.1.2 Rechtzeitige Unterrichtung

Informationen an sich haben noch keinen Wert. Für den Betriebsrat sind sie überhaupt erst von Belang, wenn sie rechtzeitig verfügbar sind. "Rechtzeitig" wurde in der Umfrage umgesetzt mit der Möglichkeit des Betriebsrates auf die Entscheidung noch Einfluß nehmen zu können - wie es die Rechtsprechung des BAG zum § 80 BetrVG interpretierend formuliert hat (vgl. Kapitel 9).

Demnach entspricht die Informationslage der befragten Betriebsratsmitglieder nicht dem im voranstehenden Abschnitt dargestellten allgemeinen Informationsniveau: Nur 43 Prozent unter allen Befragten fühlen sich rechtzeitig genug vom Arbeitgeber unterrichtet (vgl. Anhang Tabellen 30 und 31).

Freilich geht es auch in diesem Punkt den hoch organisierten Betrieben besser als den weniger stark mit Gewerkschaftsmitgliedern durchsetzten Einheiten - aber auf niedrigerem Niveau: 55 Prozent der Befragten mit einem Organisationsgrad von mehr als 50 Prozent und nur 33 Prozent derer mit niedrigem Anteil an Mitgliedern geben an, daß sie rechtzeitig von geplanten Rationalisierungsmaßnahmen in Kenntnis gesetzt werden.

Einen ähnlichen Abschwung im Niveau gibt es bei den anderen, im voranstehenden Abschnitt diskutierten Variablen (Betriebsgröße und Vereinbarungen zum Rationalisierungsschutz und zur Bildschirmarbeit).

Daraus folgt, daß eine Reihe von Betriebsräten zwar Informationen über geplante Rationalisierungen erhalten, aber nichts mehr damit anfangen können, da es schon zu spät ist. Man kann sich durchaus vorstellen, daß dahinter eine bewußte Strategie der Betriebsleitungen steht. Sie informieren die Arbeitnehmervertretung zwar, aber sehr spät. Mag sein, daß die Betriebsratsmitglieder zusätzlich noch mit Material überhäuft werden, so daß sie sich selbst in der verbleibenden kurzen Zeit keinen Überblick mehr über die geplante Rationalisierungsstrategie des Arbeitgebers verschaffen können.

11.1.3 Korrekte Informationen

Ähnlich schlecht bestellt ist die Lage der befragten Betriebsratsmitglieder, was die Qualität der vom Arbeitgeber erhaltenen Informationen angeht: 45 Prozent geben an, daß sie "über die tatsächlichen Folgen der Planung wahrheitsgemäß informiert wurden". Dies bedeutet, daß mehr als die Hälfte mit dem Material, das von den Geschäftsführungen zur Verfügung gestellt wurde - nachträglich betrachtet - nicht viel anfangen konnte (vgl. Anhang Tabellen 32 und 33).

In diesem Punkt verschwimmen - statistisch gesehen - die Grenzen zwischen Groß- und Kleinbetrieben, hohem oder niedrigem Organisationsgrad: Sie sind mehrheitlich Opfer gezielter Desinformationen.

Faßt man die drei Qualitätsmerkmale für Informationen zusammen, das heißt, die Unterrichtung des Betriebsrates geschieht regelmäßig, rechtzeitig und erfolgt wahrheitsgetreu, ergibt sich ein deutlich kleinerer Anteil von Befragten (25 %), die den Rationalisierungsmaßnahmen ihrer Betriebsleitung mit Sachkenntnis begegnen können.

Die Größe des Betriebes, sein Organisationsgrad, die Geltung von Betriebsvereinbarungen zum Rationalisierungsschutz und zur Bildschirmarbeit spielen selbstverständlich auch für diese aggregierte Rechnung eine Rolle: Die Richtung der bislang diskutierten Beziehungen verändert sich nicht - Großbetriebe zum Beispiel gehen besser mit den Arbeitnehmervertretern um als Kleinbetriebe.

In der folgenden Tabelle werden die wichtigsten Beziehungen dokumentiert:

Die Information ist
regelmäßig, rechtzeitig
und wahrheitsgemäß

Betriebsgröße

bis 50 Beschäftigte	21 %
300 u.m. Beschäftigte	33 %

Organisationsgrad

bis 10 Prozent	20 %
50 u.m. Prozent	33 %

Rationalisierungsschutz

haben	30 %
haben nicht	22 %

Vereinbarung zur Bildschirmarbeit

haben	31 %
haben nicht	22 %

Insgesamt gesehen ist das Informationspotential der Betriebsräte - selbst unter günstigen Bedingungen - in puncto Rationalisierung zu dürftig, um auf breiter Front Durchbrüche erzielen zu können.

11.2 Mitbestimmung bei Betriebsänderungen

11.2.1 Sozialplan

Sozialpläne werden in aller Regel geschlossen, wenn es mit der wirtschaftlichen Situation eines Unternehmens nicht zum Besten steht. Sie sind einerseits Instrumente zur Sicherung von Abfindungen bei Konkursen. Andererseits werden sie gelegentlich auch abgeschlossen, um einen finanziellen Zusammenbruch eines Betriebes zu verhindern. Es wird dann zwar Personal entlassen - mit Abfindungen -, aber die Restbelegschaft steht (zunächst) vor gesicherten Arbeitsplätzen.

Diese Erfahrungen haben schon 19 Prozent aller Betriebsratsmitglieder gesammelt. Nach strukturellen Merkmalen differenziert gibt es nur meßbare Abweichungen für Befragte, die aus dem Versicherungswesen bzw. den Wirtschaftsdiensten kommen: Erstere kennen Sozialpläne zu 38 Prozent; letztere dagegen kaum (9 %) (vgl. Anhang Tabelle 34).

Die Erfahrungen mit dem Abschluß von Betriebsvereinbarungen zum Rationalisierungsschutz und zur Bildschirmarbeit scheinen bei einem Teil der Befragten auch von Sozialplänen geprägt zu sein: 33 bzw. 27 Prozent der Betriebsratsmitglieder mit entsprechenden Vereinbarungen geben dies an - jeweils erheblich mehr als jene Befragten, bei denen keine Vereinbarungen gelten (vgl. Anhang Tabelle 35). Man hat keine Hinweise, ob es einen zeitlichen Zusammenhang gibt. Festzuhalten ist freilich, daß die Sozialplanerfahrungen mit der Geltung von Vereinbarungen häufiger auftreten als im umgekehrten Fall.

11.2.2 Interessenausgleich

Der Interessenausgleich ist ein Sozialplan besonderer Art (vgl. Kapitel 9). Die wirtschaftliche Misere ist nicht quasi Voraussetzung für seinen Abschluß. Gleichwohl hat der Interessenausgleich etwas vom Ruf des bekannteren Instruments abekommen.

Der Interessenausgleich trifft bei den Befragten auf vergleichbare Erfahrungswerte (20 % unter allen) und Strukturmerkmale bzw. Zusammenhänge mit abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen wie der Sozialplan (im engeren Sinne). Einzige Ausnahme: Die Fachgruppe, deren Angehörige nahezu keine Erfahrungen mit dem Interessenausgleich gemacht haben, ist diesmal das Bankwesen (7 %) (vgl. 11.2.1 und Anhang Tabellen 36 und 37).

Da freilich der Interessenausgleich zunehmend ins Blickfeld gewerkschaftlicher Taktik gerät, sollen die Rationalisierungsmaßnahmen und Strukturbedingungen untersucht werden, die mit ihm einhergehen - von unmittelbaren Abhängigkeiten zu sprechen, verbietet die Datenlage, auch wenn sie nicht auszuschließen sind. Zu diesem Zweck wird wieder das Verfahren der Kontrastgruppenanalyse angewendet - mit dem gleichen Satz von "unabhängigen" Variablen, mit denen die Geltung von Betriebsvereinbarungen zum Rationalisierungsschutz untersucht wurde (vgl. Abschnitt 10.3 und Anhang).

Der Kontext von Rationalisierung, der Erfahrungen mit dem Abschluß eines Interessenausgleichs "erklärt", ist fast ausschließlich von arbeitsorganisatorischen Maßnahmen geprägt. Einzige Ausnahme bildet die erste (wichtigste) Variable: Einsatz von Geräten der mobilen Datenerfassung - ein Hinweis, daß vor allem Befragte aus dem Handel zum Zuge kommen. Kommt zur mobilen Datenerfassung noch die Umwandlung von Voll- in Teilzeitarbeitsplätze hinzu (ebenfalls handelstypisch), erhöht sich der Anteil von Befragten mit Erfahrungen im Interessenausgleich von durchschnittlich 20 auf 52 Prozent.

Interessenausgleich
abgeschlossen (Y)

Betriebs-
ratsmit-
glieder
ingesamt

n= 473
Y= 20%

Mobile
Datener
fassung
nicht
einges.

n= 418
Y= 17%

Tätig-
keiten
nicht
zusam-
men-
gelegt

n= 131
Y= 25%

Tätig-
keiten
nicht
zusam-
men-
gelegt

n= 131
Y= 25%

Tätig-
keiten
nicht
zusam-
men-
gelegt

n= 287
Y= 14%

Leist.
anreiz-
systeme
nicht
eingef.

n= 109
Y= 22%

Leit-
stungs-
anreiz
eingef.
führt

n= 22
Y= 41%

Tätig-
keiten
nicht
ausge-
lagert

n= 82
Y= 17%

Tätig-
keiten
nicht
ausge-
lagert

n= 27
Y= 37%

Die Kontrastgruppenanalyse mit den betrieblichen Strukturmerkmalen ist etwas weniger ausgeprägt als die mit den Rationalisierungsmaßnahmen. Freilich gibt es interessante Zusammenhänge, was die Praxis der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG angeht.

Von durchschnittlich 20 auf 68 Prozent steigt der Anteil der Befragten mit Erfahrungen im Interessenausgleich, wenn folgende Merkmale zusammentreffen:

- Betriebsvereinbarungen zum Rationalisierungsschutz oder zur Bildschirmarbeit abgeschlossen,
- Mitbestimmung bei "der Einführung/Anwendung von technischen Einrichtungen zur Kontrolle von Verhalten/Leistung",
- Mitbestimmung bei "der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen/Einführung neuer Entlohnungsmethoden".

Die Gruppe von Befragten, die diese Bedingungen erfüllt, ist allerdings nicht sehr groß - 22 Betriebsratsmitglieder, was einem Anteil von 5 Prozent unter allen Befragten entspricht.

Einmal mehr wird deutlich, daß Erfolge in der Betriebsratsarbeit nicht quasi als Dank des Arbeitgebers für friedfertiges Verhalten der Arbeitnehmervertretung in den Schoß fallen, sondern daß sie im Kontext konsequenter Wahrnehmung der Interessen und der Anwendung von Gesetzen und Verordnungen erstritten werden müssen. In diesem Zusammenhang zeigt sich, daß die Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten, die für den Betriebsalltag entworfen sind, so etwas wie eine Vorbedingung für erfolgreiches Operieren in den Sonderfällen "Betriebsvereinbarungen" oder "Interessenausgleich" sind.

Interessenausgleich
abgeschlossen (Y)

Betriebs-
ratsmit-
glieder
insgesamt
n= 473
Y= 20%

keine	Be-
Ratio.-	triebs-
schutz-	verein.
verein-	abge-
barung	schloss
-----	-----
n= 265	n= 208
Y= 12%	Y= 30%

Leist.	Leist.
kontr.	kontr.
nicht-	le mit-
mitue-	be-
stimmt	stimmt
-----	-----
n= 122	n= 86
Y= 20%	Y= 44%

Lohn-	Lohn-
findung	findung
nicht-	mitbe-
mitbe-	stimmt
stimmt	-----
-----	-----
n= 64	n= 22
Y= 36%	Y= 68%

SALSS

11.3 Mitbestimmung nach § 87 BetrVG

Aus den insgesamt 12 Mitbestimmungsgegenständen des § 87 BetrVG sind jene sechs in die Umfrage aufgenommen worden, die sich mehr oder weniger direkt auf die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen anwenden lassen. Dies geschah mit zwei Absichten: einerseits muß überprüft werden, wie sich die materiell geregelte betriebliche Mitbestimmung entwickelt, wenn Betriebsvereinbarungen zum Rationalisierungsschutz und zur Bildschirmarbeit abgeschlossen sind bzw. in welchem Kontext von Aktivitäten der Arbeitnehmervertretung sie gelten. Andererseits gilt es zu ermitteln, ob Betriebsräte, die keine Vereinbarungen abgeschlossen haben, gleichwohl aber von Rationalisierung betroffen sind, sich wenigstens der Instrumente der Betriebsverfassung bedienen.

Mitbestimmung über Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit (§ 87 (1) 2.) und "vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit" (§ 87 (1) 3.) - gemeint ist Mehrarbeit - sind in der Umfrage zusammengefaßt worden. Inhaltlich geht es bei dem entsprechenden Statement also um die Mitbestimmung bei der betrieblichen Zeitwirtschaft.

11.3.1 Häufigkeit der Anwendung von Mitbestimmungsgegenständen nach § 87 BetrVG

Die Anwendung der fünf Instrumente unter allen Befragten verteilt wie folgt:

Zahl der Anwendungen

Keine	25 %
1	28 %
2	25 %
3	15 %
4	5 %
5	2 %

Besonders zurückhaltend sind die Fachgruppen Banken, Versicherungen und Wirtschaftsdienste - die Anteile derer, die bei keiner der fünf Fragen Angaben gemacht haben, liegen zwischen 36 und 40 Prozent. Im Handel sind die Werte der Nicht-Benutzer dagegen entsprechend niedriger (zwischen 13 und 18 %; vgl. Anhang Tabelle 38).

Die Betriebsgröße ist im Zusammenhang der praktizierten Mitbestimmung eine zentrale Variable: Die entfaltete Anwendung (drei oder mehr Mitbestimmungsgegenstände wurden in den letzten zwei Jahren reklamiert) kommt besonders häufig in Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten vor (41 % gegenüber 22 % im Durchschnitt); in Kleinbetrieben (bis 50 Arbeitnehmer) dagegen wird das Instrumentarium seltener geballt eingesetzt (13 %) (vgl. Anhang Tabelle 39). Da man nicht davon ausgehen kann, daß Arbeitgeber in kleineren Betrieben gesetzestreu als in den größeren sind - der Betriebsrat also keinen Anlaß fand, mit dem BetrVG zu intervenieren -, mag als Erklärung dieses Phänomens eher die Vermutung zutreffen, daß die Betriebsräte sich in kleineren Betrieben häufiger scheuen, das Gesetz anzuwenden, daß sie Verstöße einfach ignorieren. Dem kommt entgegen, daß das Konfliktbewußtsein der Belegschaften dort auch nicht sehr entwickelt ist.

Analysiert man den Organisationsgrad, stellt man leichte Abweichungen vom bekannten Muster fest. Zwar ist bei niedriger Zahl von Gewerkschaftsmitgliedern im Betrieb plausiblerweise die entfaltete Nutzung der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG nicht sehr ausgeprägt (16 %). Den relativ höchsten Anteil (25 %) weist freilich jene Gruppe von Befragten auf, die zwischen 10 und 50 Prozent der Arbeitnehmer in die Gewerkschaftsbewegung gebracht hat. Mag sein, daß in den noch besser organisierten Betrieben (mehr als 50 %) der Wink mit dem Gesetz bereits ausreicht, um genehme Regelungen durchzudrücken, so daß die formale Anwendung des § 87 BetrVG nicht nötig wird (vgl. Anhang Tabelle 41).

Der Abschluß von Betriebsvereinbarungen zum Rationalisierungsschutz oder zur Bildschirmarbeit ersetzt nicht die Nutzung der Mitbestimmungsmöglichkeiten nach § 87 BetrVG. Wer von den befragten Betriebsratsmitgliedern in einem Betrieb arbeitet, in dem eine der beiden Vereinbarungen gilt, berichtet deutlich häufiger (28 %) als diejenigen, die keine Vereinbarung abgeschlossen haben (16 %), daß drei oder mehr der in der Umfrage erhobenen Instrumente des § 87 BetrVG in den letzten zwei Jahren angewendet wurden (vgl. Anhang Tabelle 40). Die tägliche Kleinarbeit des Betriebsrates wird also mit dem Abschluß von Betriebsvereinbarungen nicht vereinfacht - quasi "rationalisiert". Die Beziehung zwischen den beiden Variablen läuft in anderer Richtung: Die Vereinbarungen konnten abgeschlossen werden, weil der Betriebsrat die tägliche Kleinarbeit ernst genommen hat und - wann immer es nötig war - mit dem Arbeitgeber über die Anwendung des § 87 BetrVG verhandelt hat.

11.3.2 Mitbestimmung bei Gesundheitsschutz

§ 87 (1) 7. sieht vor, daß der Betriebsrat mitbestimmt bei "Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;". Dies ist angesichts permanent produzierter neuer Erkenntnisse des Arbeitsschutzes ein weites Feld. Im Grunde genommen müßte der Betriebsrat kontinuierlich die Arbeitsbedingungen im Betrieb nach diesen Gesichtspunkten kontrollieren. Vermutlich wäre bei jeder Erhebung erneut - wegen neuer Erkenntnisse - an der einen oder anderen Regelung Anstoß zu nehmen. Es kann also nicht darum gehen, daß sich der Betriebsrat einmal intensiv um den Gesundheitsschutz im Betrieb kümmert und dann mehrere Jahre Ruhe hat.

An dieser Elle gemessen, wird der Gesundheitsschutz in den Betrieben der Befragten eher lax gehandhabt. Etwa jeder dritte (34 %) von ihnen hat diesen Mitbestimmungsgegenstand in den letzten zwei Jahren angewendet.

Analysiert man die Befragten nach der Fachgruppe, der sie in der HBV zugeordnet sind, fällt auf, daß der Gesundheitsschutz im Einzelhandel deutlich häufiger (44 %) ernst genommen wird. Beschäftigte in diesem Bereich sind besonders augenfällig und rasch registrierbaren gesundheitlichen Risiken ausgesetzt, zum Beispiel der Belastung des Skeletts durch langes Stehen (vgl. Anhang Tabelle 42).

Freilich sind vergleichbare und andere Risiken auch im Bürobereich zu beobachten - etwa die besondere Belastung des Skeletts bei Textverarbeiterinnen und Bildschirmarbeitern durch andauernde, einseitige Sitzhaltung. Dennoch hat diese Erkenntnis nur zum Teil zu verstärkten Aktivitäten der Betriebsräte geführt. In den Betrieben, in denen eine Vereinbarung zur Bildschirmarbeit gilt, haben die Befragten deutlich häufiger (40 %) als in den anderen (ohne Vereinbarung) (31 %) den Gesundheitsschutz als Mitbestimmungsrecht reklamiert (vgl. Anhang Tabelle 43).

11.3.3 Mitbestimmung bei Leistungskontrolle

Im § 87 (1) 6. wird vorgeschrieben, daß der Betriebsrat mitzubestimmen hat bei der "Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;". Es handelt sich bei den technischen Anlagen nicht nur um spezielle Software-Komponenten oder Programme von EDV-Systemen, sondern auch um die Weiterentwicklung, das heißt: Elektronisierung, von bereits lange im Einsatz befindlichen "herkömmlichen" Systemen wie zum Beispiel Telefon und Stechkarte. Besonders gefährlich wird die Situation für die Arbeitnehmer eines Betriebes, wenn die spezielle, zur Personalwirtschaft geeignete Software eines EDV-Systems mit diesen "klassischen" Arbeitsmitteln verknüpft wird. Geschieht dies, lassen sich differenzierte Leistungs- und Verhaltensprofile für alle Arbeitnehmer über einen langen Zeitraum hinweg erstellen.

Angesichts der um sich greifenden Ausstattung der Betriebe sowohl mit neuen Computern als auch neuen Telefonanlagen oder Stechkartensystemen verwundert es, daß nur 27 Prozent unter allen Befragten in den letzten zwei Jahren die Mitbestimmung bei der Leistungs- und Verhaltenskontrolle reklamiert haben.

Überdurchschnittlich häufig intervenierte der Betriebsrat im Versicherungswesen (42 %), in Großbetrieben (43 %) sowie in Betrieben, in denen ein Rationalisierungsschutz (42 %) vereinbart wurde bzw. ein Abkommen über Bildschirmarbeit gilt (45 %) (vgl. Anhang Tabellen 44 und 45). Fragt sich, ob die neuen Systeme von den anderen Betrieben einfach nicht angeschafft werden oder die Betriebsräte es dort schlicht an der nötigen Sorgfalt bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mangeln lassen - sei es, daß sie aus Furcht vor Konflikten die Intervention gescheut haben, sei es aus Unkenntnis über deren Folgen?

11.3.4 Mitbestimmung bei der betrieblichen Zeitwirtschaft

Nach § 87 (1) 2. BetrVG kann der Betriebsrat mitbestimmen bei "Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;". Der nächste Absatz des gleichen Paragraphen regelt die Mitbestimmung bei der Mehrarbeit: 3. "vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit". In der Umfrage sind diese beiden Mitbestimmungsgegenstände zu einer Antwortkategorie zusammengefaßt worden (s.o.). De facto geht es bei der betrieblichen Zeitwirtschaft vor allem um die Mehrarbeit. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sind durch lange Übung oder Betriebsvereinbarung bereits festgelegt. Die Auseinandersetzungen werden - wenn überhaupt - um den Umfang der Überstunden geführt. Schwierig wird für den Betriebsrat die Mitbestimmung, wenn es eine Betriebsvereinbarung zur Gleitenden Arbeitszeit gibt. Die

Zeitwirtschaft wird in diesem Abkommen meist individualisiert, das heißt, der einzelne Arbeitnehmer ist dem Arbeitgeber unmittelbar gegenübergestellt. Überstunden sind in Gleitzeitsystemen nur schwer zu identifizieren. Der Betriebsrat hat meist mit dem Abschluß des Abkommens seine Mitbestimmungsrechte entweder eingeschränkt oder gar ganz aus der Hand gegeben.

Die Mitbestimmung bei der betrieblichen Zeitwirtschaft ist unter den fünf, in die Umfrage aufgenommenen Regelungen, die am meisten praktizierte. Mehr als die Hälfte der befragten Betriebsratsmitglieder (54 %) haben in den letzten zwei Jahren dieses Recht reklamiert.

In Großbetrieben (mehr als 300 Köpfe) ist die Mitbestimmung bei der betrieblichen Zeitwirtschaft häufiger üblich (64 %) als in den kleineren Einheiten (bis 50 Beschäftigte: 46 %). Im Bereich des Handels wird die Mitbestimmung ebenfalls häufiger praktiziert (67 %) als in den übrigen Fachgruppen der Gewerkschaft HBV (vgl. Anhang Tabellen 46 und 47). Insbesondere im Einzelhandel stellt die Zeitwirtschaft ein erhebliches Problem für die Betriebsräte dar, weil in diesen Branchen die Flexibilisierung der Arbeitszeit intensiv vorangetrieben wird, zum Beispiel mit Innovationen wie der kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit (Kapovaz). Dahinter verbirgt sich die Praxis - vor allem in der Nähe des Geschäfts wohnende -, Hausfrauen in einer Art Bereitschaftsdienst (zu Hause) zu halten und bei Bedarf zur Arbeit zu rufen.

Das Gesamtergebnis, daß mehr als die Hälfte der Befragten bei der Gestaltung der Arbeitszeit mitbestimmt hat, erstaunt, da sich auch aus den Umfragedaten ein hohes Maß an Überstunden ablesen läßt (nur 26 % der Befragten geben auf die entsprechende Frage an, daß selten oder nie Überstunden angefallen sind). Fragt sich, wie die Praxis der Mitbestimmung bei der betrieblichen Zeitwirtschaft konkret aussieht?

11.4 Die Handhabung von Überstunden: Zum Legalismus der Betriebsräte

11.4.1 Der Umfang der Überstunden und die Einstellung der Betroffenen

Überstunden sind in den Betrieben der Befragten keine Seltenheit. Mehr als jeder dritte von ihnen gibt jeweils an, daß Mehrarbeit häufig (36 %) oder gelegentlich (37 %) geleistet werden. "Selten" verzeichnen nur wenige Betriebsratsmitglieder (20 %) und "nie" so gut wie gar nicht (6 %). Bezugsgröße ist das letzte Jahr.

Der Druck der Arbeitgeber, über den Acht-Stunden-Tag hinaus zu arbeiten, nimmt mit der Größe des Betriebes zu. In den kleineren Einheiten mit bis zu 50 Beschäftigten berichten nur 32 Prozent der Befragten von häufigen Überstunden. In Betrieben mit 300 und mehr Arbeitnehmern sind es dagegen 40 Prozent. Nach Fachgruppen differenziert, trifft man die Mehrarbeit vor allem im Handel (41 %) an; die Arbeitnehmervertreter aus den Versicherungen können dagegen seltener von Überstunden berichten (27 %). Ähnlich niedrig ist der Anteil in gut organisierten Betrieben (30 %); anders in den Einheiten, in denen nur bis zu 10 Prozent der Beschäftigten in die Gewerkschaft eingetreten sind: 39 Prozent der befragten Betriebsratsmitglieder geben an, daß im letzten Jahr häufig Überstunden geleistet wurden (vgl. Anhang Tabellen 48 und 49).

Die Einstellung der Belegschaft ist nach Ansicht der Mehrheit der Befragten (63 %) eindeutig: "Sie sehen sie als notwendiges Übel an". Nur Minderheiten bescheinigen ihren Kolleginnen und Kollegen eine andere Sicht des Problems. 9 Prozent der Befragten unterstellen, daß die Mehrheit der Arbeitnehmer Überstunden ablehnt; etwa genau so viele (12 %) glauben, daß man versucht, darum herumzukommen; 16 Prozent vermuten, daß Mehrarbeit geleistet wird, um das Budget aufzubessern.

An dieser Antwortverteilung ist vor allem der relativ niedrige Anteil von Befragten zweifelhaft, die der Belegschaft das Motiv der Gehaltsaufbesserung unterstellen. Insbesondere die niedrigen Einkommen im Einzelhandel hätten hier größere Werte erwarten lassen. Lediglich die Befragten aus dem Großhandel weichen von den übrigen Teilnehmern an der Umfrage ab: Von ihnen nennt jeder dritte das Einkommensmotiv. Mag sein, daß die Mehrheit der Beschäftigten in den Betrieben Überstunden nolens volens leistet. Freilich macht es den Betriebsräten Mühe, unterschiedliche Interessen auf einen Nenner zu bringen, zum Beispiel die Forderung der Gewerkschaften und die Absichten - vor allem junger Arbeitnehmer -, das (noch) niedrige Einkommen (etwa zur Ausstattung des Haushaltes) mit Überstunden aufzustocken.

11.4.2 Abbau von Überstunden: Alternative Methoden

Der Abbau von Überstunden gilt weithin als probates Mittel, den Arbeitsmarkt wenigstens teilweise zu entlasten. Für die betroffenen Arbeitnehmer ergäbe sich der Vorteil, daß der Arbeitstag mit der in der Arbeitszeitordnung als Norm postulierten Acht-Stunden-Regel zur Deckung kommt. Daß dennoch sehr viele Überstunden geleistet werden, hängt mit der Interessenlage der Arbeitgeber und eines Teils der Belegschaft zusammen - unter der stillschweigenden oder offenen Duldung des Betriebsrats.

Für den Arbeitgeber verringern sich Beschäftigungsrisiko, Sozialversicherungsbeiträge und Personalbeschaffungsinvestitionen (Rekrutierung und Anlernung), wenn es ihm gelingt, zeitweise Überbelastungen auf dem Wege der Mehrarbeit von vorhandenen Arbeitskräften bewältigen zu lassen.

Teile der Belegschaft - insbesondere die jüngeren Arbeitnehmer - sind unter Umständen an Überstunden interessiert, weil sie auf diesem Wege ihr meist noch niedriges Einkommen aufbessern können. Besteht diese Notwendigkeit - weil etwa im neugegründeten Haushalt zahlreiche kostenträchtige Anschaffungen

zu machen sind, ein Haus gebaut wird oder aus anderen Gründen die Kreditbelastung sehr hoch ist - bieten Überstunden im Betrieb die günstigste Möglichkeit, an mehr Geld zu kommen: Die Arbeit geschieht im gewohnten Rahmen; zusätzliche Wege, Wartezeit oder Abstimmungsprobleme für einen Zweitjob müssen nicht in Kauf genommen werden. Schließlich gibt es noch das Motiv, sich dem Arbeitgeber gefällig zu zeigen, das heißt, Überstunden auch dann zu machen, wenn die finanzielle Notwendigkeit nicht im Vordergrund steht - als individualistische Strategie der Absicherung des Arbeitsplatzes.

Dies unterstellt, wird deutlich, daß auf Gewerkschaftsseite nicht nur das Beschäftigungsmotiv ausschlaggebend sein kann, wenn es darum geht, die Betriebsräte zum Abbau der Überstunden zu drängen. Bezahlte Mehrarbeit ist in gewisser Weise eine offene Flanke für gewerkschaftliche Tarifpolitik: Sie erhöht den Zwang zur solidarischen Lohnpolitik - und widerspricht damit den Statusinteressen besonders gut organisierter Belegschaftsgruppen, zum Beispiel von Facharbeitern und Sacharbeitern. Darüber hinaus individualisiert sie - teilweise jedenfalls - den Verteilungskampf und bedroht auf diese Weise ein zentrales Legitimationselement der Gewerkschaften. Freilich kann man den Gewerkschaften in der andauernden Arbeitsmarktkrise abnehmen, daß das Beschäftigungsmotiv für sie die größte Rolle spielt.

Zweifellos befinden sich - besonders die gewerkschaftsloyalen - Betriebsräte in der Überstundenfrage in einer Zwangslage. In der Umfrage wurden ihnen drei Möglichkeiten vorgestellt, mit denen aus beschäftigungspolitischen Gründen der Abbau von Mehrarbeit betrieben werden könnte (die Antwortanteile werden in Klammern angegeben):

- durch eine gesetzliche/tarifliche Regelung, die festlegt, wie viele Überstunden man höchstens machen darf (44 %),
- keine allgemeine Begrenzung, aber eine drastische Verteuerung von Überstunden für den Arbeitgeber (17 %),
- Anwendung der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG (24 %).

12 Prozent unter allen Befragten sind der Ansicht, daß sich der Überstundenabbau nicht durchsetzen ließe und 3 Prozent machen keine Angabe.

Bezeichnenderweise verspricht sich die "relative" Mehrheit unter den Betriebsratsmitgliedern am ehesten Entlastung, wenn Obergrenzen der Mehrarbeit gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegt werden. Das ihnen bereits in die Hand gegebene Instrument der Mitbestimmung im Rahmen des § 87 BetrVG trifft nur bei einer Minderheit auf Gegenliebe, obwohl mehr als die Hälfte diese Form der Mitbestimmung praktiziert hat. Vielleicht ist man vom Erfolg nicht recht überzeugt (vgl. 11.3). Auf eine quasi marktwirtschaftliche Lösung - die Verteuerung der Überstunden - wollen sich noch weniger unter den Befragten einlassen.

Analysiert man die Befragten nach den Erfahrungen mit der Mehrarbeit, fällt auf, daß jene Betriebsratsmitglieder, die den § 87 BetrVG angewendet haben oder in Betrieben arbeiten, in denen häufig Überstunden geleistet wurden, noch stärker als der Durchschnitt gesetzliche oder tarifliche Obergrenzen der Mehrarbeit befürworten (50 bzw. 52 %) und nur durchschnittlich oder seltener die Anwendung des § 87 präferieren (24 bzw. 19 %) (vgl. Anhang Tabellen 50 und 51). Diese Beziehung belegt die Vermutung, daß die Mehrheit unter den Betriebsräten mit der gesetzlichen Mitbestimmung in der Überstundenfrage nicht zurecht kommt. Fragt sich, ob sie mit der Festlegung von Obergrenzen nicht mehr vor dem Dilemma stehen, zwischen gewerkschaftlichen Forderungen und betrieblichen Gegebenheiten eine Position beziehen zu müssen?

11.4.3 Gesetzliche Regelung oder gewerkschaftliche Tarifmacht: Zum Legalismus der Betriebsräte

Es zählt nicht zu den deutschen Spezialitäten, daß industrielle Beziehungen rechtsförmig geregelt sind - das gibt es in anderen Ländern auch. Hierzulande sind aber die Regelungen sehr ausgeprägt. Den Betriebsräten - vor allem - wird daher gele-

gentlich vorgeworfen, daß sie Konflikte und andere Auseinandersetzungen zu stark auf Rechtstatbeständen aufbauen - also legalistisch handeln.¹⁾ Dies impliziere, daß zu wenig die organisierte Macht der Arbeitnehmer ins Kalkül gezogen werde.

Eine Spielart des Legalismus ist dadurch bezeichnet, daß man Auseinandersetzungen nicht auf der Basis von Machtbeziehungen entscheiden will, sondern sich auf Normen berufen möchte, die gesetzlich oder auf dem Verordnungswege vorgegeben sind. Dafür bieten die befragten Betriebsratsmitglieder in der Überstundenfrage ein gutes Beispiel: Ausgerechnet die "Profis" - Befragte, die Verhandlungen nach § 87 BetrVG um die Überstundenproblematik geführt haben - wollen offensichtlich dem "bargaining" aus dem Wege gehen und sich lieber auf feststehende Normen (Obergrenzen) berufen können.

Fragt sich, wer die Normen festlegen soll? Damit kommt eine weitere Variante des Legalismus der (deutschen) Betriebsräte ins Spiel: Normen sind dann gut, wenn sie von Institutionen kontrolliert werden, die dem Zugriff der Konfliktparteien weitgehend entzogen sind. Werden sie in eigener Regie - etwa auf der Ebene der Tarifparteien - getroffen, können sie ja jederzeit wieder verändert werden - sie böten dann weniger Sicherheit.

In der Umfrage wird dieses Einstellungsmuster geprüft, indem die Betriebsratsmitglieder entscheiden sollten, wer ihre Präferenzen zur Regelung des Überstundenabbaus normieren soll: die Tarifparteien oder der Gesetzgeber.

Für die Mehrheit der Befragten (56 %) müßte dies der Gesetzgeber sein. Nur eine Minderheit (44 %) traut den Gewerkschaften offenbar zu, Regelungen zu finden bzw. abschließen zu können, mit denen der Abbau von Überstunden in den Griff zu bekommen ist.

Nach Strukturvariablen analysiert, gibt es lediglich in Großbetrieben, im Handel und im Versicherungswesen Abweichungen vom allgemeinen Muster. In diesen Gruppen neigt man etwas stärker in Richtung der Tarifpartner: Jeweils 50 Prozent oder mehr unter den Befragten sprechen sich für die "hausgemachte" Normierungsinstanz aus.

Analysiert man die Befragten nach ihren Präferenzen zum Abbau der Überstunden in Bezug zur vorgezogenen Normierungsinstanz, wird einmal mehr deutlich, daß der Ruf nach dem Gesetzgeber aus Unsicherheit heraus erfolgt - Legalismus also auch etwas mit vermuteter oder realer Schwäche der eigenen Position zu tun hat. Befragte, die für Obergrenzen bei der Mehrarbeit plädieren, wollen dies mit Mehrheit (57 %) vom Gesetzgeber geregelt wissen (vgl. Anhang Tabelle 52). Ist man freilich für die Anwendung des § 87 BetrVG - dies bedeutet: Nutzung eines bereits bestehenden Gesetzes -, steigt die Zahl derer, die den Überstundenabbau von den Tarifparteien festgelegt wissen wollen (56 %). Dies bedeutet, wer mit der Anwendung bestehender Gesetze zurecht zu kommen glaubt, ist eher der Ansicht, daß man weitergehende Regelungen auch mit Tarifverträgen in den Griff bekommen könne. Die andere Position ist schwerer verständlich. Bedeutet sie doch, daß Betriebsräte, die offensichtlich bei der Anwendung geltender Gesetze Schwierigkeiten haben, neue (weitere) gesetzliche Regelungen fordern. Fragt sich freilich, wie sie diese dann anwenden wollen?

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß die Informationsbasis bei Rationalisierungsmaßnahmen für die Mehrzahl der Betriebsräte zu schmal ist. Die Praxis der Mitbestimmung nach der Betriebsverfassung zeigt einige Versäumnisse der Betriebsräte auf. Der entscheidene Faktor dürfte deren Konfliktbereitschaft sein.

12. Konfliktniveau, Organisationsbindung und Loyalität

12.1 Einleitende Hypothesen

Zum Alltag in den Betrieben gehört ein beständiges Ringen um die Arbeitsbedingungen. Die Regeln, nach denen die Arbeitnehmer ihre Leistung erbringen müssen, bilden allenfalls einen Rahmen, der einer Auslegung breiten Spielraum bietet. Bei den Auseinandersetzungen treffen unterschiedliche Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern aufeinander - meist wird von einer Seite als (unzumutbare) Kosten interpretiert, was der anderen Seite ein billiger Vorteil ist. Ein Streit kann nach den Regeln eines Nullsummenspiels (Gewinn bedeutet entsprechenden Verlust für den Gegner) ablaufen. Aber auch in den Fällen, in denen sich beide Seiten zum jeweils eigenen Nutzen verbessern, sind es in aller Regel erst Auseinandersetzungen, die einen - zeitweiligen - Frieden herbeiführen - bevor neue Situationen abermals einen Ausgleich erzwingen. Der Konflikt im Betrieb ist also kein Unglücksfall, sondern notwendige Folge der divergierenden Interessen.

In diesem Wechselspiel ist der Betriebsrat zentrale Handlungsfigur auf der Arbeitnehmerseite. Es liegt auf der Hand, daß diejenige Seite beider Konfliktparteien günstigere Aussichten auf Durchsetzung ihrer Interessen hat, die geschlossen auftritt und ihr Drohpotential glaubhaft zur Geltung bringen kann. Die Arbeitnehmer befinden sich bei diesen Auseinandersetzungen strukturell im Nachteil, da die Formulierung gemeinsamer Forderungen und das Entstehen dafür von den Vereinzelungsstrategien der Arbeitgeber konterkariert wird. Auf die Arbeit des Betriebsrats bezogen bedeutet dies, daß die gerade unter Arbeitnehmern zersplitterten Vorstellungen auf einen Nenner gebracht werden müssen. Freilich wird es nicht immer ausreichen, große Teile der Belegschaft hinter sich zu haben, wenn dem Arbeitgeber Forderungen präsentiert werden. Die Unterstützung durch die Gewerkschaft spielt hier eine wichtige Rolle, ebenso die Furcht der Arbeitgeber, daß betriebliche

Auseinandersetzungen nach draußen dringen - sie könnten dem Image schaden und der Konkurrenz Einblicke in den Betrieb vermitteln. Zum Drohpotential des Betriebsrats gehört daher auch die glaubwürdige Ankündigung, einen Konflikt aus dem Betrieb herauszubringen, vor eine andere Instanz zu führen.

Man kann einen solchen Schritt als Indikator für ein entwickeltes Bewußtsein auf Seiten des Betriebsrates werten - es wird dokumentiert, daß die Arbeitnehmervertreter sich den Pressionen des Arbeitgebers nicht beugen. Die Dimension von Bewußtsein, die mit dieser Konfliktstrategie erreicht wird, ist dem Niveau der Auseinandersetzung angemessen. Belegt sie doch, daß der Betriebsrat erkannt hat, daß es primär auf die Macht ankommt, die man ausüben kann. In einer fortgeschrittenen Stufe dieses Erkenntnisprozesses entwickeln die Arbeitnehmervertreter ein weitgehend instrumentelles Verhältnis zum Arbeitsrecht - die Paragraphen der Arbeitsgesetze und die Ergebnisse der Rechtsprechung werden als Mittel interpretiert, mit denen man seine Ziele erreichen kann.

Die entwickelte Konfliktstrategie und das instrumentelle Verhältnisse zu Rechtsnormen erschließt sich dem Verhaltensrepertoire des Betriebsrats häufig erst nach einiger Zeit und ist an eine Reihe von Voraussetzungen gebunden. Bei den betrieblichen Bedingungen zählen üblicherweise - neben den schon angeführten Punkten - der gewerkschaftliche Organisationsgrad und die Zahl der Beschäftigten zu den wichtigeren Faktoren.

Für die Gewerkschaften eröffnet erst ein Konflikt, der auf diese Stufe eskaliert hat, die Chance einer unmittelbaren Einwirkung auf die Arbeitsbedingungen eines Betriebes. Wenn der Betriebsrat mit einem Streitfall nach draußen geht, braucht er einen potenten Partner, der ihn zum Beispiel vor den Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit berät bzw. vertritt. Konflikte, die ausschließlich im Betrieb verhandelt werden, können von den Gewerkschaften nur über den Betriebsrat und die Vertrauensleute gesteuert werden - also mittelbar.

In jedem Fall hängt das Ausmaß gewerkschaftlicher Einflußnahme auf die betrieblichen Belange von den Kontakten ab, die in beiden Richtungen gepflegt werden. Aus der Sicht des Betriebsrates gehört Vertrauen in die Solidarität der örtlichen Gewerkschaftsvertreter dazu, wenn er bei einem Konflikt das gewohnte Terrain des Betriebes verläßt. Andererseits kann man davon ausgehen, daß die Sekretäre einer Gewerkschaft mit ihrem knappen Zeitpotential haushalten müssen. Dies bedeutet, daß sie Engagement vor allem dort investieren werden, wo sie sicher sein können, von ihren Partnern nicht auf halber Strecke allein gelassen zu werden.

Kontakte der Betriebsräte mit ihrer Gewerkschaft sind meßbar zum Beispiel an der Häufigkeit, mit der man sich trifft - sei es, daß ein Betriebsratsmitglied die Geschäftsstelle der Gewerkschaft aufsucht, sei es, daß ein Sekretär in den Betrieb eingeladen wird. Andere Werte für die Dichte der Kontakte lassen sich daran ablesen, ob man eine Funktion ausübt und Veranstaltungen der Gewerkschaft besucht.

Die Erfahrungen, die Betriebsräte bei der Steuerung betrieblicher Konflikte mit ihrer Gewerkschaft sammeln und die Qualität der Beziehungen auf regionaler Ebene, die sich daraus entwickeln kann, dürfte entscheidend sein für die Loyalität, die von den Arbeitnehmervertretern der Organisation entgegengebracht wird. Loyalität bedeutet, daß man offen ist für die Politik, die von der Gewerkschaft vertreten wird und daß man die Ziele der Organisation als die eigenen anerkennt. Die Folge ist, daß ein Betriebsrat sich für seine Gewerkschaft im Betrieb aktiv einsetzt, was sich in aller Regel in der Werbung von Mitgliedern ausdrückt. Gelingt dies, kann der Betriebsrat seine Machtbasis in der Belegschaft verbreitern und - hier schließt sich der Kreis von Beziehungen - Konflikte besser durchstehen.

Einleuchtend ist, daß eine Reihe objektiver Faktoren die Qualität fruchtbarer Beziehungen zwischen Betriebsräten und örtlicher Gewerkschaftsorganisation begünstigen bzw. behindern. Es gilt zu klären, in welcher Reihenfolge die einzelnen Bedingungen wichtig sind und ob sie es bei verschiedenen Problemstellungen immer in der gleichen Reihenfolge sind.

12.2 Betriebliche Konflikte

12.2.1 Interne oder externe Regelung

Bei fast drei von vier befragten Betriebsratsmitgliedern (74 %) gab es in den letzten drei Jahren "Konflikte mit der Betriebsleitung, bei denen der Betriebsrat protestiert hat". Diese Erfahrung belegt die Vermutung, daß Auseinandersetzungen mehr oder weniger zum Alltag der Arbeitnehmer gehören. In kleineren Betrieben (bis 150 Beschäftigte) ist dies seltener der Fall als in größeren; Betriebsräte, die eine Funktion in der HBV haben, berichten von Auseinandersetzungen dieser Art häufiger als ihre Kolleginnen und Kollegen, die "ohne Amt" sind (vgl. Anhang Tabelle 53). Diese Beziehungen sind keineswegs überraschend. Erstaunlicher dagegen, daß der Organisationsgrad keine Rolle zu spielen scheint: Gleichgültig, ob es viele oder wenige Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gibt, die Proteste gegen Maßnahmen der Arbeitgeberseite werden von den betroffenen Betriebsräten vorgetragen. Offenbar gibt es jenseits möglicher Erfolgsaussichten ein Rollenverständnis, das den Betriebsrat zum Handeln verpflichtet.

Weniger alltäglich scheint es zu sein, Konflikte aus dem Betrieb herauszutragen. Zwei von fünf der befragten Betriebsratsmitglieder können sich an wenigstens einen Vorfall dieser Art in den letzten drei Jahren erinnern. Wie schon bei der etwas weicher formulierten Frage nach Protesten, bestimmen Betriebsgröße und Funktion in der HBV den Umfang, in dem Betriebsräte mit einem Streitgegenstand "nach draußen" gehen, nicht aber der Organisationsgrad (vgl. Anhang Tabelle 54).

Aus diesen beiden Fragen zum Konfliktverhalten kann man eine Art Typologie konstruieren, die abgestuft unterschiedliche "Härtegrade" ausdrückt:

- Betriebsräte, die protestieren und einen Konflikt vor eine außerbetriebliche Instanz gebracht haben; diese Merkmale sind bei 37 Prozent der Befragten anzutreffen (Typ 1),
- Betriebsräte, die zwar protestieren, aber nicht nach draußen gegangen sind (40 %, Typ 2) und
- Betriebsräte, die weder die eine noch die andere Konfliktstrategie gewählt haben (23 %, Typ 3).

In der folgenden Tabelle werden die drei Gruppen unterschiedlichen Konfliktverhaltens in Beziehung zu wichtigen strukturellen Größen und Variablen der Organisationsbindung in Beziehung gesetzt.

Konflikttypologie

<u>Variable</u>	<u>Typ 1</u>	<u>Typ 2</u>	<u>Typ 3</u>
Branche (Handel)	63 %	60 %	60 %
Betriebsgröße (bis 150)	59 %	67 %	82 %
Wochenschulung besucht	55 %	45 %	32 %
Fahrtdauer zur HBV (1/2 St.)	70 %	59 %	59 %
Geschäftsstelle besucht	61 %	43 %	23 %
Sekretär häufig im Betrieb	68 %	43 %	30 %
Betriebsversammlung 1983	78 %	71 %	62 %
Konkurrenzzorg. im Betrieb	43 %	37 %	25 %
Organisationsgrad (1/3 u.m.)	49 %	40 %	40 %
Bildung (Hauptschule)	51 %	48 %	47 %
Männer	74 %	78 %	69 %
40 Jahre und älter	50 %	56 %	56 %

Auf den ersten Blick werden die eingangs aufgestellten Hypothesen weitgehend bestätigt: Entfaltete Konfliktstrategien hängen besonders stark von Kontakten mit der HBV ab; von den strukturellen Merkmalen ist vor allem die Betriebsgröße wichtig. Der Organisationsgrad scheint dagegen - wie auch die persönlichen Merkmale der Befragten - nur eine untergeordnete Rolle zu spielen. Auffällig die plausible Verteilung bei der Frage, wann die letzte Betriebsversammlung durchgeführt wurde: Wer Konflikte durchsteht, hält häufiger Betriebsversammlungen ab und umgekehrt.

Aus der Tabelle kann man freilich nicht ablesen, welche Variablen mit welchem Gewicht für die Konfliktstrategien von Bedeutung sind. Auf den ersten Blick kann man nicht entscheiden, ob es notwendig ist, daß ein HBV-Sekretär häufig Betriebe besucht oder ob die Betriebsräte die Geschäftsstelle der Gewerkschaft aufsuchen müssen oder ob sie in einem Großbetrieb beschäftigt sind etc. Um diese Beziehungen ausfindig zu machen, wird wiederum die Kontrastgruppenanalyse angewendet.

Abhängiges, zu erklärendes, Merkmal ist die positive Antwort auf die Frage, ob man in den letzten drei Jahren einen Konflikt hatte, der "nicht auf dem üblichen Verhandlungswege im Betrieb gelöst werden konnte".

Nimmt man alle in der Tabelle dokumentierten Variablen in den Rechengang auf, erweist sich der häufige Besuch des HBV-Sekretärs im Betrieb ("häufig" ist als zweimal oder mehrmals im letzten halben Jahr definiert) als die wichtigste Variable für entwickelte Konfliktstrategien. An zweiter Stelle kommt der Besuch von Betriebsräten in der HBV-Geschäftsstelle. An dritter Stelle gleichauf: das Alter der Befragten und "Funktion" in der HBV. Erst nach diesen Merkmalen kommt eine Variable zum Zuge, die in der Tabelle zur deutlichen Unterscheidung der "Typen" führt: die Betriebsgröße.

Organisationspolitisch von Bedeutung ist die erste Variable ("häufiger Besuch des Sekretärs"). Statistisch gesehen erhöht sich der Anteil des zu erklärenden Merkmals (außerbetriebliche Konfliktregelung) von durchschnittlich 38 Prozent auf 53 Prozent, wenn ein HBV-Sekretär den Betriebsrat intensiv betreut. Umgekehrt sinkt der Anteil auf 25 Prozent, wenn der Sekretär selten oder gar nicht in den Betrieb eingeladen wurde. Wenn darüber hinaus die betroffenen Betriebsräte die Geschäftsstelle der Gewerkschaft aufgesucht haben, steigt der Anteil der außerbetrieblichen Konfliktbewältigung auf etwa 60 Prozent.

Auf den ersten Blick selbstverständlich: Betriebsräte, die Konflikte im Betrieb haben und zu keiner Lösung kommen, suchen Partner. Allerdings, die Initiative scheint von der Gewerkschaft ausgehen zu müssen.

Da die Variablen der "normalen" Kontaktpflege die übrigen Bedingungen - statistisch gesehen - mehr oder weniger verdecken, wird ein weiterer Rechengang gestartet (und auf der folgenden Seite dokumentiert), bei dem die besonders erklärunskräftigen Variablen "Sekretär häufig im Betrieb" und "Besuch der Geschäftsstelle" ausgeblendet sind. Es soll ermittelt werden, was über die übliche Kontaktpflege hinaus noch von Bedeutung sein könnte.

Konfliktbewältigung außerbetrieblich (V)

Betriebs-
ratsmit-
glieder
insgesamt
n= 473
y= 38%

Keine	Funk-
Funk-	tion
tion	in der
in der	HBV
HBV	
n= 259	n= 214
y= 31%	y= 48%

Fahrt-	Keine	Wochen-
dauer	Wochen-	schu-
zur HBV	schu-	lung
bis 1/2	lung	besucht
Stunde	besucht	
n= 160	n= 96	n= 118
y= 37%	y= 40%	y= 55%

Konfliktgruppe 2

Be-	Be-
triebs-	triebs-
größe	größe
bis 150	bis 150
Besch.	Besch.
n= 112	n= 48
y= 33%	y= 46%

Keine	Konkur-	Konkur-
Konkur-	renz	blände
im Be-	im Be-	trieb
trieb	trieb	
n= 70	n= 26	n= 55
y= 34%	y= 54%	y= 47%

Be-	Be-
triebs-	triebs-
größe	größe
bis 150	bis 150
Besch.	Besch.
n= 63	n= 63
y= 62%	y= 62%

Konfliktgruppe 1

Fahrt-	Fahrt-
dauer	dauer
zur HBV	zur HBV
bis 1/2	bis 1/2
Stunde	Stunde
n= 30	n= 40
y= 23%	y= 43%

12.2.2 Bedingungen außerbetrieblicher Konfliktbewältigung: zu den Handlungsmöglichkeiten der HBV

Bei der um die Variablen der üblichen Kontaktpflege bereinigten Kontrastgruppenanalyse ist die wichtigste Variable für außerbetriebliche Konfliktregelung die Funktion der Betriebsräte in der HBV. Wer von den Befragten - gleichgültig auf welcher Ebene - ein Ehrenamt ausübt, gehört einer Gruppe von Betriebsräten an, von denen fast jeder zweite (48 %) einen (oder mehrere) Konflikt(e) aus seinem Betrieb herausgebracht hat (zum Vergleich: der Durchschnitt liegt bei 38 %). Die Gegengruppe - Betriebsräte "ohne Amt" in der HBV - wählt diesen Weg der Streitbewältigung deutlich seltener (31 % von ihnen).

Wenn die Ehrenamtlichen darüber hinaus in der letzten Zeit eine Schulung der Gewerkschaft besucht haben, die in der Woche - das heißt während der Arbeitszeit - stattfand, erhöht sich unter ihnen der Anteil des abhängigen Merkmals auf 55 Prozent. Die Gegengruppe, Ehrenamtliche ohne Wochenschulung, zeigt dagegen nur ein durchschnittliches Verhalten: Unter ihnen haben 40 Prozent einen Streit aus dem Betrieb herausgebracht.

Als weiteres, erklärungskräftiges Merkmal taucht die Betriebsgröße auf: Wer als Ehrenamtlicher eine Wochenschulung besucht hat und in einem Betrieb mit mehr als 150 Beschäftigten arbeitet, gehört zu einer Gruppe von Betriebsräten, von denen 64 Prozent die außerbetriebliche Konfliktstrategie praktiziert haben: Sie wird als "Konfliktgruppe 1" bezeichnet und in weiteren Analysen genauer untersucht - ihr Anteil an allen Befragten umfaßt 12 Prozent.

Betrachtet man die Befragten mit dem relativ geringsten Anteil an nach draußen getragenen Streitigkeiten - im folgenden als "Konfliktgruppe 2" bezeichnet -, gerät eine Variable ins Blickfeld, die mit der "Dichte" der Geschäftsstellen der HBV zu tun hat, das heißt mit ihrer räumlichen Präsenz. Die Konfliktgruppe 2 setzt sich aus Betriebsräten zusammen, die keine Funktion

in der HBV haben und mehr als eine halbe Stunde Fahrtzeit brauchen, um ihre Geschäftsstelle zu erreichen. In dieser Gruppe beträgt der Anteil außerbetrieblicher Konfliktbewältigung 8 Prozent; ihre relative Stärke beträgt 21 Prozent aller befragten Betriebsratsmitglieder.

Zwischen diesen beiden extremen Gruppen gibt es eine Reihe von Mischtypen, auf die nur kurz eingegangen wird.

Wer keine Funktion in der HBV hat, seine Geschäftsstelle leicht erreichen kann (Fahrdauer bis eine halbe Stunde) und in einem Betrieb mit mehr als 150 Beschäftigten arbeitet, gehört einer Gruppe an, die ein überdurchschnittliches Konfliktniveau (48 %) erreicht hat. Das bedeutet, daß das "Handikap", nicht Ehrenamtlicher zu sein, kompensiert wird durch die räumliche Nähe der Organisation und durch ein für die HBV günstiges Klima in größeren Betrieben.

Eine ähnlich kompensierende Wirkung hat unter Ehrenamtlichen, die - im Gegensatz zur Konfliktgruppe 1 - keine Wochenschulung besucht haben, die gewerkschaftliche Konkurrenz im Betrieb. Mitglieder dieser Gruppe verzeichnen einen Anteil von 54 Prozent außerbetrieblicher Konfliktbewältigung. Hinter dem Merkmal "Konkurrenz im Betrieb" verbergen sich freilich die größeren Betriebe. Bezeichnenderweise ist aber nicht das Merkmal "Betriebsgröße" zur Klassifizierung dieser Gruppe gewählt worden. Das bedeutet, daß über die große Zahl von Beschäftigten hinaus noch ein weiteres Element hinzukommen muß: die Konkurrenz anderer berufsständischer Verbände. Mag sein, daß in dieser speziellen Situation die Betriebsratsmitglieder, die der HBV angehören, unter besonderen Profilierungszwängen stehen. Um sich den Kollegen als aktive Gewerkschaften zu präsentieren, zeigt man sich besonders konfliktbereit.

Betrachtet man die Variablen, die - statistisch gesehen - das Konfliktniveau am besten erklären, unter dem Gesichtspunkt, welche Handlungsmöglichkeiten die HBV hat, um die Bereitschaft der Betriebsräte, Streitgegenstände nach draußen zu

tragen, zu erhöhen, kann man zwei Klassen von Merkmalen ermitteln (noch einmal: die Besuchsaktivitäten stehen hier nicht zur Debatte):

- Auf Betriebsgröße und das Vorhandensein konkurrierender Verbände im Betrieb hat die Organisation keinen Einfluß. Dies bedeutet, daß man diese Einflußgrößen als gegeben hinnehmen muß.
- Anders verhält es sich mit der Rolle, die das Ehrenamt in der HBV, der Besuch von Wochenschulungen und die räumliche Nähe zur Geschäftsstelle bei der Konstituierung der Konfliktbereitschaft der Betriebsräte spielen.

Auf den ersten Blick liegt es nahe, die Kolleginnen und Kollegen, die außerhalb der Ballungszentren arbeiten, mit "Karrieren" an die Organisation zu binden und sie verstärkt für Schulungen zu gewinnen - wenn man aus organisationspolitischen Gründen die räumliche Distanz nur schwer überwinden kann.

12.2.3 Hohe und niedrige Konfliktbereitschaft: Was dahintersteht

In diesem Abschnitt werden die mit der Kontrastgruppenanalyse ermittelten Konflikttypen zu wichtigen Strukturmerkmalen und Variablen der Organisationsbindung in Beziehung gesetzt.

Mit dieser Analyse soll die Frage untersucht werden, ob die Möglichkeiten der HBV ausreichen, konfliktferne Betriebsräte zu aktivieren oder ob die "Kosten" zu hoch sein werden. Unter Kosten versteht sich nicht nur der finanzielle Aufwand, sondern auch der Reibungsverlust, den die stark belasteten Geschäftsstellen zu tragen hätten. Freilich kann man auch über alternative Organisationsmodelle nachdenken, zum Beispiel im Sinne einer stärkeren Belegung des ehrenamtlichen Elements. Wenn man der Analyse von Hermann Bayer folgt, bedeutete die

Rationalisierung der Organisation eine Konzentration auf wenige mit hauptamtlichen Funktionären besetzten Geschäftsstellen - die in aller Regel in den Ballungszentren liegen.¹⁾ Auf diese Weise wurde die Mitgliedschaft vor allem in leicht erreichbaren Großbetrieben ausgedehnt. Hier scheint man allerdings - aus mehreren Gründen - an Grenzen zu stoßen. Fragt sich, mit welchen wenig aufwendigen Methoden die Präsenz der HBV außerhalb der großen Städte verbessert werden kann?

Außerbetriebliche Regelung von Konflikten

<u>Variable</u>	Befragte insg.	Konflikt- gr. 1	Konflikt- gr. 2
Branche (Handel)	58 %	65 %	47 %
Betriebsgröße (150 u.m.)	35 %	100 % *	24 %
Fahrtdauer zur HBV-Geschäftsstelle (1/2 St. u.m.)	34 %	25 %	100 % *
Geschäftsstelle besucht	46 %	72 %	17 %
Sekretär häufig eingeladen	50 %	78 %	37 %
Betriebsversammlung 1983	72 %	82 %	62 %
Konkurrenzverbände	37 %	62 %	36 %
Organisationsgrad (- 20 %)	36 %	24 %	54 %
Frauen	25 %	17 %	34 %
Alter (bis 34 Jahre)	28 %	25 %	25 %
"ausblick" gelesen	79 %	92 %	66 %
"Die Quelle" gelesen	71 %	86 %	67 %
Information im Betrieb häufig/gelegentlich verwendet	63 %	75 %	57 %
Veranstaltung besucht	77 %	100 %	60 %
Abendveranstaltung	24 %	0 *	37 %
Wochenendveranstaltung	15 %	0 *	7 %
Wochenschulung	61 %	100 % *	56 %
Information im Betrieb verwendet	84 %	95 %	65 %

* Zur Definition der Gruppe benutzt

Zu den bereits diskutierten Variablen, die beide Konfliktgruppen unterscheiden, kommen Merkmale hinzu, die das betriebliche Klima für gewerkschaftliche Aktivitäten beschreiben: Ob man 1983 eine Betriebsversammlung veranstaltet hat, der Anteil in der HBV organisierten Kolleginnen und Kollegen und zu welcher Branche der Betrieb gehört.

Dergestalt ergänzt, kann man die Mitglieder des Typs mit ausgeprägten Konfliktstrategien wie folgt umschreiben: Es sind männliche Betriebsratsmitglieder aus Großbetrieben des Handels, die ihre nahegelegene Geschäftsstelle häufig aufsuchen und in ihrem Betrieb mit konkurrierenden berufsständischen Verbänden zu ringen haben - trotz dieser Einschränkung: ein Betriebsrat "de Luxe".

Die "armen Vettern" auf dem Lande sind eher im Bank- oder Versicherungsgewerbe bzw. im Dienstleistungsbereich beschäftigt und infolge dessen auch häufiger in kleineren Betrieben tätig. Sie haben seltener als ihre großstädtischen Kollegen mit anderen Verbänden zu tun, aber im Durchschnitt auch weniger HBV-Mitglieder im Betrieb.

Betrachtet man die außerbetrieblichen Bindungen an die HBV, fällt - nicht unerwartet - auf, daß die Betriebsräte, die dem konfliktfernen Typ zuzurechnen sind, allgemein weniger Kontakte als die anderen Befragten haben.

Sie lesen die Gewerkschaftsmedien seltener, können - soweit sie es doch tun - mit den Beiträgen in geringerem Umfang als die konfliktorientierten Kollegen etwas anfangen. Interessant ist der Unterschied zwischen beiden Gruppen, was den Besuch von Veranstaltungen angeht. Der Betriebsrat "de Luxe" kann es sich häufiger leisten, auch unter der Woche eine Schulung der HBV zu besuchen. Man kann erwarten, daß diese Betriebsräte auch auf den Veranstaltungen, die übers Wochenende laufen, stärker vertreten sind. Die Mitglieder der konfliktfernen Gruppe gehen dagegen häufiger als der Durchschnitt auf Abendveranstaltungen, die ihnen freilich auch weniger Anregungen für die betriebliche Praxis zu bringen scheinen.

Möglicherweise bietet sich hier ein Ansatzpunkt für die Gewerkschaft. Wenn es gelänge, die Betriebsräte in der "Provinz" für Wochenseminare oder - was leichter sein dürfte - für abwechslungsreiche Veranstaltungen am Wochenende zu interessieren, könnten reservierte Einstellungen aufgebrochen werden.

Da sich gezeigt hat, daß die Geschäftsstelle "um die Ecke" - das heißt die leicht erreichbare Anlaufstelle der Organisation - eine wichtige Variable für Konfliktfähigkeit und enge Bindungen an die Gewerkschaft ist, lohnt es, darüber nachzudenken, wie man außerhalb des Einzugsgebiets der Ballungsräume organisatorische Knotenpunkte schaffen kann. Möglich, daß ein Rückgriff auf verschüttete Erfahrungen der HBV weiterhilft. Gemeint ist die Phase vor der Einrichtung weniger, zentraler Geschäftsstellen, als die HBV in zahlreichen Orten durch ehrenamtliche Funktionäre präsent war. Eine weitere Rationalisierungsmaßnahme der Organisation - die Einführung des Bankeinzugverfahrens - hat sicher auch ihren Beitrag zur kommunikativen Verödung der Gebiete geleistet, die nicht im unmittelbaren Wirkungsumfeld der Geschäftsstellen liegen.

Es geht freilich nicht darum, die Uhren zurückzudrehen. Die beiden hier angesprochenen Organisationsmaßnahmen haben mit Sicherheit einen wichtigen Beitrag zur Konsolidierung der HBV geleistet. Dennoch mag es angebracht sein, über Ergänzungen nachzusinnen.

12.3 Loyalität gegenüber der Gewerkschaft

Die Identifikation mit den Zielen der Gewerkschaft und Übereinstimmung mit den Methoden, mit denen diese Ziele erreicht werden sollen, sind Voraussetzungen für loyale Einstellungen gegenüber der Organisation, in der man Mitglied ist. In dieser allgemein formulierten Form werden sicher viele Betriebsratsmitglieder sich als loyal bezeichnen. Man muß aber Abstriche machen, besonders, wenn die gewerkschaftlichen Ziele und

Durchsetzungsmethoden wichtigen persönlichen Interessen zuwiderlaufen oder sich -vordergründig betrachtet- an betrieblichen Bedingungen stoßen. Diskrepanzen dieser Art werden sich freilich auf wenige, konkrete Punkte beziehen lassen - nähmen sie zu oder dominierten sie die Einstellung zur Gewerkschaft, wären die Befragten sicher nicht mehr Mitglied in der HBV.

Um mögliche Diskrepanzen - in einem konkreten Bereich - aufzudecken, werden die Erwartungen der Betriebsräte gegenüber der HBV mit ihren Einstellungen zur Verkürzung der Arbeitszeit verglichen. Die Präferenzen für verschiedene Modelle zur Verkürzung der Arbeitszeit sind in hohem Maße von persönlichen Interessen geprägt. Freilich zeigt sich auch, daß starke Bindungen an die HBV persönliche Einstellungen in dieser Frage überlagern können.

12.3.1 Erwartungen an die Gewerkschaft

Welche Erwartungen die Betriebsräte an ihre Organisation haben, ist mit der Frage umgesetzt, um welche Aufgaben die Gewerkschaften sich in den kommenden Jahren besonders kümmern sollten. Zum Vergleich werden wiederum Daten aus einer früheren DGB-Studie herangezogen. Da die Gruppen, die man vergleichen kann, sowie Fragestellungen und Erhebungsmethoden variieren, kann es nur darum gehen, grobe Entwicklungstendenzen aufzuzeigen. Nur wenn Unterschiede in der Verteilung gravierend sind, darf man von einem Wandel der Prioritäten ausgehen.

Aufgaben der Gewerkschaften	HBV 1983	DGB ³⁾ 1981
Sicherung der Arbeitsplätze	74 %	68 %
Verkürzung der Arbeitszeit	51 %	24 %
Tarifverhandlungen, Lohn- und Gehaltserhöhungen	41 %	44 %
Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen	40 %	40 %
Einfluß auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung und Planung	24 %	25 %
Verbesserung der Arbeitsbedingungen	23 %	53 %
Überwachung der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	19 %	29 %
Schulung, Ausbildung von Betriebsräten	13 %	34 %
Förderung der beruflichen Weiterbildung und Umschulung	8 %	37 %
Rechtsschutz	5 %	32 %

HBV 1983: 473 Betriebsratsmitglieder, Frage: Um welche Aufgaben sollten sich die Gewerkschaften in den kommenden Jahren besonders kümmern?

DGB 1981: 136 Arbeitnehmervertreter aller Wirtschaftsbereiche, Frage: Wenn es um die Interessen der Angestellten geht: Worum sollten sich die Gewerkschaften dann besonders kümmern?

"Sicherung der Arbeitsplätze" ist - angesichts der nach wie vor schlechten Lage auf dem Arbeitsmarkt - unbestritten Spitzenreiter. Der für die Fragestellung wichtigste Befund: Es hat in den zwei Jahren eine eindeutige Verschiebung der Präferenzen zugunsten der "Verkürzung der Arbeitszeit" gegeben.

Daß die Arbeitszeitfrage von den Betriebsräten einen herausgehobenen Platz in der Rangliste gewerkschaftlicher Aufgaben zugewiesen bekommt, bedeutet zugleich, daß mit diesem Bereich auch besondere Erwartungen verknüpft sind. Aus diesem Grunde ist es legitim, an dieser Frage die Loyalität der Betriebsratsmitglieder gegenüber der Strategie der HBV zu prüfen.

12.3.2 Präferenzen für die Verkürzung der Arbeitszeit

In einem 10 Punkte umfassenden Katalog von gewerkschaftlichen Aufgaben rangiert die Verkürzung der Arbeitszeit an zweiter Stelle von mehr als jedem zweiten Betriebsratsmitglied (51 %) genannt - dieses Ziel gewerkschaftspolitischer Aktivitäten wird nur von der Forderung nach der Sicherung der Arbeitsplätze übertroffen (74 %) (vgl. 12.3.1).

Wie freilich die Arbeitszeitverkürzung so umgesetzt werden kann, daß möglichst viele Arbeitsplätze erhalten bleiben, ist unter den Befragten umstritten. Die Mehrheit (54 %) setzt sich für die Herabsetzung des Rentenalters ein. Eine starke Minderheit (43 %) präferiert dagegen eine kürzere Arbeitswoche (aus Gründen der Vergleichbarkeit mit früheren Untersuchungen wurde diese Kategorie unterteilt: "Verkürzung der Wochenarbeitszeit" und "kürzere Tagesarbeitszeit" - was das Gleiche bedeutet). Urlaubsverlängerung scheint kein Gegenstand des Interesses mehr zu sein - sicherlich ein Erfolg vorangegangener Tarifabschlüsse.

Dieses Ergebnis bedarf in mehrfacher Hinsicht der Interpretation - weist es doch auf Probleme bei der Verwirklichung der von der HBV mitgetragenen Forderung nach dem Einstieg in die 35-Stunden-Woche hin.

Zum einen spielt der Erhebungszeitraum eine Rolle. Die Befragung fand hauptsächlich im Sommer 1983 statt - also noch bevor sich die Kampagne zur Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit richtig entfaltet hatte. Zum anderen sind die Einstellungen zu diesem Punkt in starkem Maße altersabhängig. So sind zum Beispiel 62 Prozent der bis 29jährigen Betriebsratsmitglieder, aber nur 26 Prozent derjenigen, die 50 Jahre und älter sind, für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Ein anderes Teilergebnis unterstreicht gleichfalls, daß die persönliche Betroffenheit die Antworten steuert: Weibliche Betriebsratsmitglieder präferieren mit einem Anteil von 16 Prozent die kürzere

Tagesarbeitszeit - wovon sie sich offenbar eine spürbare Entlastung im Alltag versprechen. Ihre männlichen Kollegen sind in wesentlich geringerem Umfang (5 %) für diese spezielle Form der Verkürzung (vgl. Anhang Tabelle 55).

Der Vergleich der HBV-Umfrage mit Daten aus der DGB-Studie von 1981 fördert zutage, daß alle Angestellten in der Frage der Arbeitszeitverkürzung etwas andere Einstellungen hatten als ihre Vertreter (in der DGB-Studie wurde nach den persönlichen Vorlieben gefragt). Auch dieser Befund unterstreicht die Abhängigkeit des Urteils von der jeweiligen Lebenssituation - im Durchschnitt sind die Betriebsräte und Vertrauensleute älter als die Kollegen, die sie vertreten. Darüber hinaus wird deutlich, daß die Einstellungen in puncto Lebensarbeitszeit bei den Arbeitnehmervertretern relativ stabil sind. Die Haltung gegenüber den anderen Formen der Verkürzung ist freilich einem Wandel unterworfen: Man konzentriert sich auf die Wochenarbeitszeit.

Präferenzen bei der Verkürzung der Arbeitszeit

Analysegruppen	Zahl der Be- frag- ten	Es bevorzugen ...			
		Le- bens- arb. zeit	Ur- laub	Wo- chen- arb. zeit ***	Weiß nicht
	abs.	%	%	%	%
Angestellte 1981 * 2)	901	35	26	35	3
Arbeitnehmer- vertreter 1981 **	136	51	20	28	1
HBV-Betriebsräte 1983	473	53	3	42	2

* im Organisationsbereich der HBV

** auch Vertrauensleute

*** Zusammenfassung der Präferenzen für die Verkürzung der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit

Quer zur persönlichen Betroffenheit spielt die Nähe zur Gewerkschaft eine Rolle. Wer von den Betriebsräten eine Funktion ausübt, ist in weit höherem Anteil (49 %) für die Strategie, die sich auf die Wochenarbeitszeit stützt, als diejenigen, die "ohne Amt" sind (38 %).

Mit der Variable "Funktion in der Organisation" ist eine wichtige Bedingung für die Nähe zur HBV beschrieben. Es zeigt sich freilich, daß die mit der Kontrastgruppenanalyse ermittelten Typen unterschiedlichen Konfliktverhaltens zu einer noch schärferen Trennung bei den Präferenzen für die Verkürzung der Arbeitszeit führen. Die Gruppe mit dem entfalteten Konfliktverhalten spricht sich zu zwei Dritteln für die Wochenvariante aus; der "Gegentyp" hält mit 41 Prozent Befürworter der kürzeren Arbeitswoche immerhin das Durchschnittsniveau aller befragten Betriebsratsmitglieder. Diese Differenzierung, die in ähnlicher Weise auch für die anderen "Extremgruppen" des Kontaktverhaltens gilt, kann man damit deuten, daß die "Typen" nicht nur das konkrete, abhängige Merkmal, zum Beispiel außerbetriebliche Konfliktregelung, gut "erklären", sondern darüber hinaus auch etwas mit der Dichte und Intensität der gewerkschaftlichen Diskussion im jeweiligen Betrieb zu tun haben.

In einem weiteren Schritt gilt es zu untersuchen, von welchen Kommunikations- und Kontaktmustern es abhängt, daß die Betriebsräte Loyalität gegenüber der Gewerkschaft zeigen.

12.3.3 Loyalität gegenüber gewerkschaftlichen Forderungen

Die bisher in Einzelbeziehungen diskutierten Zusammenhänge von Präferenzen zur Verkürzung der Arbeitszeit sowie betrieblichen und organisatorischen Voraussetzungen oder gar persönlich bedingten Einstellungen gilt es in ihrer "Wertigkeit" zu analysieren. Zu diesem Zweck wird wiederum die Kontrastgruppenanalyse angewendet (vgl. Anhang).

Abhängiges Merkmal ist die "Präferenz für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit". Der Kreis der "unabhängigen" Variablen entspricht im wesentlichen dem aus der Analyse des Konfliktverhaltens (vgl. 12.2); darüber hinaus werden drei Variablen aufgenommen, die den betrieblichen Kontext spezifizieren: "Entlassungen", "Ausbreitung der Arbeitsbelastung" und "Überstunden".

Ziel der Analyse ist die Isolierung von Gruppen mit ausgeprägten oder besonders schwachen Präferenzen für die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit. Es fragt sich, ob Typologien gefunden werden können, die sich aus Merkmalen zusammensetzen, die von der Gewerkschaft gesteuert werden können. Gelingt dies, wäre ein Ansatzpunkt gewonnen, um künftige Schritte zur Durchsetzung des strategischen Ziels der 35-Stunden-Woche taktisch besser abzusichern. Den Arbeitnehmervertretern kommt als Meinungsführer im Betrieb eine Schlüsselstellung bei der Interpretation gewerkschaftlicher Forderungen zu. Die Mehrheit unter ihnen zu überzeugen, ist notwendig, da gewerkschaftliche Tarifpolitik sich auf den Druck von Belegschaften stützen muß.

Wie ein Blick auf die grafische Darstellung der Kontrastgruppenanalyse zeigt, ist das Alter die zentrale Variable, die Präferenzen in der Arbeitszeitfrage steuert (der Altersschnitt wird bei 34 Jahren angelegt, um Gruppen schärfer zu konturieren). In zweiter Linie sind Variablen von Bedeutung, die das gewerkschaftliche Klima beschreiben, in dem die Betriebsratsmitglieder arbeiten: Der Kontakt mit der Geschäftsstelle der HBV und die Präsenz anderer berufsständischer Organisationen im Betrieb.

Betriebs-
ratsmit-
glieder
insgesamt
n= 473
Y= 42%

über 34 Jahre alt
n= 342
Y= 35%

HBV Geschäft
stelle nicht
bes.
n= 178
Y= 31%

Keine Konkurrenz
im Betrieb
n= 81
Y= 47%

Konkurrenz
vorhanden
n= 50
Y= 72%

Handel übrige
HBV
n= 73
Y= 39%

Keine Funktion
in der HBV
n= 57
Y= 26%

Keine Entlassungen
n= 53
Y= 34%

Keine Wochenschulung
besucht
n= 23
Y= 61%

Kein Außerbetrieb-
setzt
n= 105
Y= 26%

Keine Wochenschulung
besucht
n= 46
Y= 37%

Typ 2

Typ 1

Typ 5

Typ 4

Typ 3

Aus der Vielzahl der Endgruppen (11) werden sechs im folgenden eingehender dargestellt:

Typ 1 In dieser Gruppe befinden sich Betriebsratsmitglieder, die fast alle (85 %) die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit den anderen Varianten vorziehen. Es sind die jüngeren (bis 34 Jahre), die Konkurrenzverbände im Betrieb haben und in der letzten Zeit eine Wochenschulung der Gewerkschaft besucht haben. Freilich ist die Gruppe zahlenmäßig nicht sehr stark: Sie umfaßt 27 Köpfe, was 6 Prozent unter allen Befragten entspricht. Die Wochenschulung durch die HBV spielt wiederum (vgl. 12.2) eine wichtige Rolle für die Motivation, gewerkschaftliche Positionen zu vertreten. Die Gegengruppe zu diesen jungen "Aktivisten" - sie unterscheiden sich nur durch die Abwesenheit der Wochenschulung - hat freilich auch ein hohes Niveau (61 %) an Präferenzen der von der HBV getragenen Forderung in der Frage der Arbeitszeitverkürzung. Der Unterschied von 24 Prozentpunkten belegt jedoch eindrucksvoll die Wirksamkeit von Schulungsmaßnahmen, die längere Zeit dauern und weniger den Freizeitcharakter von Veranstaltungen haben, die übers Wochenende gelegt sind. Insgesamt betrachtet, braucht man sich um die "Aktivisten" keine Sorgen zu machen. Ihre Zahl ist zwar nicht sehr groß, vielleicht aber ihre Wirkung. Besondere Investitionen in ihre Motivation, gewerkschaftliche Positionen zu vertreten, sind nicht nötig.

Typ 2 Wer auch noch jung an Jahren (bis 34 Jahre) ist, aber über keine Erfahrungen mit konkurrierenden Verbänden verfügt, steht nicht unter dem Druck, die Forderungen der Gewerkschaft HBV gegenüber anderen aktiven Kollegen behaupten zu müssen (vgl. 12.2). Ihre Präferenz für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit steigt dramatisch an, wenn es im Betrieb zu Entlassungen kam (71 %); die relative Stärke der

Gruppe entspricht ebenfalls 6 Prozent von allen Befragten. In diesem Fall ist es nicht allein die Überzeugungskraft der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, sondern der Anschauungsunterricht in der betrieblichen Praxis, der die Befragten zu weit überdurchschnittlichem Maße die Verkürzung der Arbeitszeit - und damit die Chance, Arbeitsplätze zu sichern - gutheißen läßt. In der Gegengruppe befinden sich Betriebsratsmitglieder, die sich von den Angehörigen des Typs 2 nur durch die Absenz von Entlassungen unterscheiden. Bezeichnenderweise liegt der Anteil von Befürwortern der Wochenvariante bei der Arbeitszeitverkürzung mit 34 Prozent von ihnen deutlich unter dem Durchschnitt. Bei der Gegengruppe zum Typ 2 zeigt sich auch, daß das Lebensalter zwar eine wichtige, aber keine definitive Voraussetzung für loyale Einstellungen in der Arbeitszeitfrage ist: Auch unter den jungen Betriebsratsmitgliedern gibt es Konstellationen, die sich für die HBV ungünstig auswirken. Insgesamt betrachtet hat die Gewerkschaft bei dem Typ 2 kaum Möglichkeiten, das hohe positive Votum für die 35-Stunden-Woche zu beeinflussen - was nicht bedeutet, daß Entlassungen zur Untermauerung der Forderung unwichtig wären.

Typ 3 . In dieser Gruppe sind Befragte vertreten, die 35 Jahre oder älter sind, die Geschäftsstelle der HBV häufig besuchen, eine ehrenamtliche Funktion haben und in letzter Zeit an einer Wochenschulung der Gewerkschaft teilgenommen haben - der Stamm der älteren "Aktivisten". Sie machen 13 Prozent von allen Befragten aus und treten mehrheitlich (61 %) für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit ein. Die Gegengruppe - sie unterscheidet sich nur durch die Absenz der Wochenschulung - verdeutlicht, daß es auch im gestandenen (älteren) ehrenamtlichen Funktionärskader gelegentlicher motivbildender Maßnahmen

bedarf: Nur 37 Prozent der Befragten in der Gegen-
gruppe zum Typ 3 präferieren die Verkürzung der
wöchentlichen Arbeitszeit. Gerade die älteren Be-
triebsratsmitglieder geraten bei der Arbeitszeitfrage
in den Konflikt, persönliche Präferenzen mit gewerk-
schaftlichen Forderungen in Einklang bringen zu
müssen. Die wiederum eindrucksvolle Differenz von
24 Prozentpunkten zwischen den Befragten des
Typs 3 und ihrer Gegengruppe belegt erneut die
Wirksamkeit des Instruments zeitlich langer Schu-
lungsabschnitte. In die Gruppe der älteren ehrenamt-
lichen Funktionäre lohnen Investitionen dieser Art,
weil sie über die normalen Methoden der Kontaktpfle-
ge (Geschäftsstelle) leicht ansprechbar sind.

Typ 4 Wer 35 Jahre oder älter ist, die Geschäftsstelle der
HBV nicht aufsucht, nicht im Handel beschäftigt ist,
aber den zuständigen Sekretär der Gewerkschaft
häufig in den Betrieb eingeladen hat, gehört einer
Gruppe von Befragten an, die deutlich über dem
Durchschnitt (56 %) für die Verkürzung der wöchent-
lichen Arbeitszeit eintritt; die relative Stärke dieses
Typs beträgt 5 Prozent unter allen Befragten. Kontak-
te zur Gewerkschaft pflegt man in dieser Gruppe.
Freilich scheinen die Aktivitäten von der HBV ausge-
hen zu müssen. Entfällt diese Form der Kontaktpfle-
ge, das heißt, daß die Kommunikation zur örtlichen
Gewerkschaftsorganisation abgerissen ist, sinkt die
Zahl der Befürworter der Forderung zur 35-Stunden-
Woche dramatisch ab: In der Gegengruppe zu den
Befragten des Typs 4 sind nur noch 29 Prozent für
die Position der HBV. Doch scheint bei dieser Gruppe
von Befragten noch nicht alles verloren: Wenn es den
örtlichen Sekretären gelingt, zu diesen Betrieben
wieder einen Gesprächsfaden zu knüpfen, steigt die
Wahrscheinlichkeit, daß sich auch die etwas abseits
stehenden Betriebsratsmitglieder wieder den Positio-
nen der HBV annähern.

Typ 5 In dieser Gruppe befinden sich Betriebsratsmitglieder, die 35 Jahre oder älter sind, die Geschäftsstelle der Gewerkschaft nicht (häufig) besuchen, im Handel beschäftigt sind und keinen Konflikt aus dem Betrieb herausgebracht haben. Ihr Umfang unter allen Befragten beträgt 16 Prozent. Der Anteil von Befürwortern der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit ist extrem niedrig (20 %). Wer zu dieser Gruppe gehört ist für die Gewerkschaft auf den klassischen Kommunikationswegen nur sehr schwer zu erreichen. Bemühungen zur Stabilisierung loyaler Einstellungen gegenüber der HBV - in der Arbeitszeitfrage - werden nicht unmittelbar wirken. Wollte man diese Gruppe wieder näher an die Organisation heranführen, ist es fraglich, ob die Forderung nach der 35-Stunden-Woche ein geeigneter Anknüpfungspunkt ist. Manövrierspielraum gewinnt die HBV freilich, wenn die betrieblichen Konflikte ein Niveau erreichen, das über die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretung hinausführt (vgl. 12.2). Bei der Gegengruppe zum Typ 5 handelt es sich um Befragte, die sich nur in der Handhabung betrieblicher Auseinandersetzungen unterscheiden: von ihnen sind außerbetriebliche Instanzen angerufen worden. Bezeichnenderweise ist in der Gegengruppe der Anteil der Befürworter wöchentlicher Arbeitszeitverkürzung erheblich höher als unter den Befragten des Typs 5: 41 Prozent.

Typ 6 In dieser Gruppe sind Befragte, die 35 Jahre oder älter sind, die Geschäftsstelle der Gewerkschaft häufig aufsuchen aber keine Funktion in der HBV haben. Ihr Anteil unter allen befragten Betriebsratsmitgliedern beträgt 12 Prozent. Auch in dieser Gruppe trifft die Forderung nach der 35-Stunden-Woche nur bei einer kleinen Minderheit (26 %) auf Resonanz. Da die Betriebsratsmitglieder dieses Typs zwar über eingeschliffene Kontakte zur Gewerkschaft verfügen,

aber dennoch in der Arbeitszeitforderung nicht loyal sind, fragt sich, ob man größere Fraktionen unter ihnen positiv beeinflussen kann. Interpretiert man die Wirkung des "Amtes" in der Gewerkschaft - die Gegengruppe zum Typ 6 unterscheidet sich dadurch -, scheidet eine unmittelbar wirkende organisatorische Maßnahme aus: Die Gewerkschaft kann ihren Funktionärskörper nicht beliebig ausdehnen, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, daß eine kleine Gruppe von Betriebsratsmitgliedern die Loyalität zur Strategie der HBV zurückgewinnt. Möglicherweise sind die Befragten, die dem Typ 6 zuzurechnen sind, in der Arbeitszeitfrage für die Gewerkschaft verloren - was nicht bedeutet, daß sie bei anderen Problemen schlecht mitarbeiten. Das mag einerseits daran liegen, daß die Gruppe im Durchschnitt älter ist und die persönlichen Präferenzen nicht hintanstellt. Andererseits wäre denkbar, daß politische Motive eine Rolle spielen. Nach den Präferenzen für politische Parteien wurde nicht gefragt - um die Akzeptanz der Umfrage nicht zu gefährden. Freilich ist bekannt, daß eine Minderheit der Mitglieder und Funktionäre dem konservativen Lager zuneigt. Unter diesen Betriebsratsmitgliedern, die der Regierungslinie nahestehen, ist die Werbung für die 35-Stunden-Woche ausgesprochen schwierig, wenn nicht gar kontraproduktiv - die im übrigen loyalen Betriebsratsmitglieder könnten durch beständiges Bohren von der Organisation entfremdet werden.

Sieht man die Ergebnisse der Kontrastgruppenanalyse auf einen Blick, schälen sich zwei Operationsmöglichkeiten heraus, mit denen die Gewerkschaft die Akzeptanz ihrer Strategien in der Arbeitszeitfrage unter Arbeitnehmervertretern verbessern könnte: die Einbindung von leicht erreichbaren betrieblichen Funktionären in längere Schulungen und eine Offensive der hauptamtlichen Sekretäre in Betrieben, die etwas außerhalb des üblichen Betreuungsspektrums liegen. Bei zwei weiteren

Faktoren, die günstig auf die Loyalität gegenüber der Gewerkschaft wirken, kann man nur reagieren, wenn die Ereignisse eintreten: Gemeint sind Betriebe, bei denen es zu Entlassungen kommt, oder das Konfliktniveau so stark angewachsen ist, daß außerbetriebliche Instanzen ins Spiel kommen. In diesen Fällen bietet freilich die Argumentation für die Arbeitszeitverkürzung einen plausiblen Ansatz, der den Betriebsräten Perspektiven für ihre aktuelle Problemlage aufzeigt.

Unter Ausnutzung aller Möglichkeiten lassen sich die in der Arbeitszeitfrage loyalen Minderheiten unter den Betriebsratsmitgliedern, die als wichtige Meinungsführer in ihrer Belegschaft wirken, in Mehrheiten zugunsten der gewerkschaftlichen Strategie umwandeln.

12.3.4 Verkürzung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnverzicht

Die Umfrage unter den Betriebsratsmitgliedern der HBV wurde in der Hauptsache im Sommer 1983 durchgeführt. Sie fand also zu einem Zeitpunkt statt, der nicht durch Tarifbewegung und die damit verbundenen Mobilisierungsprozesse geprägt war. Zudem hatte sich die Kampagne für die Einführung der 35-Stunden-Woche noch nicht entfaltet. Diese Vorbemerkung scheint nötig, um zu verdeutlichen, daß die Befragten sozusagen "ungeschützt" auf die Fragen reagiert haben. Zugleich zeigen Einstellungen, die sich von der Gewerkschaftslinie entfernen, in welchen Bereichen bei künftigen Tarifbewegungen besondere Unterstützungsarbeit geleistet werden muß.

Wann immer von den Gewerkschaften "unbare" Gegenstände gefordert werden, stellt sich die Frage des Lohnausgleichs. Gleichgültig, wie später das Ergebnis aussieht, gebietet es die Dynamik der Auseinandersetzung mit dem Gegner in der Tarifverhandlung, daß von den Gewerkschaften Lohnverzichte nicht von vornherein angeboten werden, wenn es um etwas anderes als Lohn- und Gehaltserhöhungen geht. Diese Erfordernis der

Taktik bei Tarifverhandlungen dürfte den Betriebsräten geläufig sein. Ebenso kann man annehmen, daß sie Erfahrungen über den Ausgang von Tarifbewegungen haben. Zumindest die älteren unter den Befragten könnten sich an die Arbeitszeitverkürzungen früherer Jahre erinnern, bei denen die Lohn- und Gehaltsabschlüsse in den entsprechenden Jahren jeweils etwas niedriger als üblich ausfielen. Dennoch hat die Forderung, Einkommensverzicht auszuschießen, in der Gewerkschaftsbewegung einen besonderen Stellenwert. Man kann die These aufstellen, daß Betriebsräte, die in dieser Frage quasi die Position eines neutralen, zeitgenössischen Beobachters einnehmen, zumindest in relativer Distanz zu ihrer Organisation gehen.

Das Problem, Einstellungen zur gewerkschaftlichen Taktik bei der Arbeitszeitverkürzung zu messen, wurde in der Umfrage wie folgt umgesetzt: "In der Öffentlichkeit wird häufig diskutiert, daß man die Arbeitszeit nur verkürzen kann, wenn auf Teile des Einkommens verzichtet wird. Können Sie dieser Ansicht zustimmen?".

Die überwältigende Mehrheit der Betriebsräte ist sich in diesem Punkt einig: 78 Prozent von ihnen stimmen dieser Ansicht nicht zu. Aber immerhin: Mehr als jeder Fünfte wäre von vornherein mit Abstrichen am Einkommen einverstanden, wenn es zur Arbeitszeitverkürzung kommt. Nach Alter, Bildung, Geschlecht und Betriebsgröße analysiert, kann man leichte Abweichungen vom Durchschnitt nach oben bzw. unten registrieren, die aber insgesamt nicht zu Buche schlagen (vgl. Anhang Tabelle 56).

Einen "Ausbruch" aus dieser allgemeinen Tendenz gibt es freilich: Betriebsräte, die im Einzelhandel beschäftigt sind, lehnen Einkommensverzicht deutlich stärker (90 %) ab als alle übrigen und ihre Kollegen aus dem Bankbereich stimmen dagegen sehr viel häufiger zu (40 %). Die gravierenden Unterschiede mögen mit starken Abweichungen im Gehaltsniveau dieser

beiden Fachgruppen begründet werden. Freilich steht etwas dahinter, was mit der Konfliktbereitschaft zu tun hat (vgl. 12.2). Betriebsräte, die im Einzelhandel beschäftigt sind, gehören überdurchschnittlich häufig zu der Gruppe, die betriebliche Konflikte vor eine außerbetriebliche Instanz gebracht hat. Die Kolleginnen und Kollegen aus dem Bankgewerbe dagegen sind - ebenfalls besonders häufig - eher in der konfliktfernen Gruppe zu finden. Dies bedeutet, daß im Bankbereich eine starke Minderheit sich tendenziell von der Gewerkschaftslinie entfernt - es an der üblichen Loyalität etwas fehlen läßt, wenn es um die Frage des Einkommensverzichts bei Verkürzung der Arbeitszeit geht.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß Konfliktbereitschaft im Betrieb und Loyalität gegenüber der Gewerkschaft von Faktoren abhängen, die in der Mehrzahl von der Organisation gesteuert werden können. Die Kontakte der regionalen Gewerkschaftsorganisation mit den Betriebsräten - begünstigt durch räumliche und soziale Nähe - verstärken die Einwirkungsmöglichkeiten der Gewerkschaft auf die Betriebe.

13. Tarifparteien und politisches System nach der Wende von 1982

Die Arbeit wird mit einer Analyse von Entwicklungen zwischen den Tarifparteien und dem politischen System fortgesetzt, die seit der Wende im Oktober 1982 zu beobachten sind. Insgesamt gesehen hat sich die These bestätigt, daß die Gewerkschaften unter der konservativ-liberalen Bundesregierung mit ihren politischen Forderungen noch weniger durchdringen können, als es ihnen bei den Sozial-Liberalen möglich war. Im Gegenteil: Der Staat hat sich in einer Weise in Tarifikämpfe eingemischt, die bislang in der Republik unbekannt war. Gleichwohl haben die Organisationen der Arbeitnehmerschaft unter Beweis gestellt, daß tarifpolitische Erfolge auch unter ungünstigeren politischen Rahmenbedingungen erzielt werden können. Die politische Wende von 1982 konkretisiert sich freilich nicht nur durch neue Verhältnisse auf dem Gebiet der Tarifpolitik. Die Bundesregierung hat den sozialen und politischen Rahmen für die Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaftsbewegung empfindlich eingeeengt: Durch tiefe Eingriffe in das soziale Netz und durch Rücknahme von Schutzrechten für die Arbeitnehmer; direkte Eingriffe in die Koalitionsrechte der Gewerkschaften kündigen sich an. So hat sich innerhalb weniger Jahre zumindest das Umfeld der Tarifkonflikte stark politisiert - freilich ist der Kernbereich der Tarifautonomie noch nicht unmittelbar gefährdet.

13.1 Die Wende in der Sozial- und Arbeitsgesetzgebung

Selbst wenn man davon ausgeht, daß die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte ein finanzpolitisches Ziel erster Ordnung ist, dem sich staatliche Aufgaben - etwa auch im Sozialbereich - unterordnen müssen, bleibt fraglich, ob der Abbau sozialer Leistungen in bestimmten Zielgruppen, wie er von der konservativ-liberalen Bundesregierung von 1982 an betrieben wird, mit dem Sozialstaatsgedanken wie auch einer beschäftigungsorientierten Wirtschaftspolitik vereinbar ist.

Für die Gewerkschaftsbewegung stellt sich die neue Sozialpolitik und die Veränderungen von Schutzgesetzen für die Arbeitnehmer unter dem Motto der "Flexibilisierung" von Arbeitsverhältnissen (vgl. 13.1.2) als kohärente Strategie dar, die zugleich eine Umverteilung von Einkommen und Macht zugunsten der Arbeitgeber anstrebt.¹⁾

13.1.1 Sozialpolitik nach der politischen Wende

Einer Volumenrechnung des sozialpolitischen Seminars der Universität Köln zufolge, haben die ca. 250 steuer- und sozialpolitischen Maßnahmen von 1982 bis 1985 zu einer Belastung der privaten Haushalte - vor allem der Arbeitslosen, Rentner und Arbeitnehmer - von ca. 134 Mrd. DM geführt.²⁾ Diese in die Zukunft kumulierenden Sparmaßnahmen bewirken den Effekt, daß trotz Massenarbeitslosigkeit, beginnender Rentenproblematik und weiterhin ungelösten Kostensteigerungen im Gesundheitswesen die Sozialquote (Anteil des Sozialbudgets am Bruttosozialprodukt) nach den Erwartungen der Bundesregierung von 1982 bis 1987 um 3.1 Prozentpunkte sinken wird.³⁾ Im gleichen Zeitraum soll sich der Anteil des Bundes an der Finanzierung absolut verringern (von 14.3 Mrd. DM 1982 auf 13.5 Mrd. DM 1987).⁴⁾ Diese Entlastung des Bundes ist unmittelbare Folge von insbesondere drei Prozessen:

- kumulative Wirkung bisheriger Sparmaßnahmen (s.o.),
- Abwälzung von Leistungen des Bundes auf Länder (Krankenhausfinanzierung) und Gemeinden (Aussteuerung einer wachsenden Zahl von Arbeitslosen aus der Finanzierung durch die Bundesanstalt für Arbeit in die, von den Gemeinden getragene Sozialhilfe),
- weitere Belastung der Mitglieder in der Sozialversicherung (der Bund entzieht sich der Finanzierung sozialpolitischer Gesetze, die von der Sozialversicherung durchgeführt werden).

Es spricht für die soziale Unausgewogenheit der Sparmaßnahmen unter der konservativ-liberalen Bundesregierung, daß Kostenwirksamkeit vor allem bei Personengruppen gesucht wird, die vom monetären Sozialtransfer profitieren, aber keine gut organisierte Lobby für die Vertretung ihrer Interessen ins Feld führen können (Rentner, Arbeitslose etc.). Einen bedeutenden Effekt - was die Reduzierung des Sozialbudgets angeht - hätten gezielte Sparmaßnahmen im Gesundheitswesen - insbesondere im Bereich der ärztlichen Leistungen und Pharmaziekosten - bewirken können.⁵⁾ Lampert kritisiert am eingeschlagenen Verfahren u.a. die Wirkung negativer konjunkturpolitischer Tendenzen: Monetäre Transferleistungen beeinflussen unmittelbar die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen; deren Einschränkung in der Krise wirkt dagegen weiter rezessiv.

Betrachtet man ein weiteres Resultat staatlicher Sparpolitik unter dem Vorzeichen der Wende - die Ausgrenzung von Arbeitslosen aus den Versicherungsleistungen der Bundesanstalt für Arbeit - wird einmal mehr die vordergründige Absurdität von Maßnahmen deutlich: 1984, dem Jahr mit der höchsten Arbeitslosigkeit nach 1949, produziert die Bundesanstalt für Arbeit einen Haushaltsüberschuß von 3.4 Mrd. DM - obwohl im gleichen Jahr die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung um 0.2 Prozentpunkte gesenkt wurden.⁶⁾ Dies war nur möglich durch die drastische Reduzierung des Anteils der Leistungsempfänger an den registrierten Arbeitslosen (1975: 76.0 %, 1984: 64.3 %).⁷⁾

Auf den ersten Blick mögen die Sparmaßnahmen der konservativ-liberalen Bundesregierung, wie das Beispiel des Haushalts der Bundesanstalt für Arbeit zeigt, absurd und widersprüchlich erscheinen. Sie werden freilich zum Glied in einer Kette taktischer Maßnahmen, die insgesamt eine Strategie erkennen lassen: Sie führen den Arbeitnehmern, die noch im Erwerbsleben stehen, vor Augen, daß der Weg in die Arbeitslosigkeit mit empfindlichen Einkommenseinbußen und in der Tendenz mit Armut

verbunden ist. Sie disziplinieren die abhängig Beschäftigten und wirken entsolidarisierend, wenn Gewerkschaften und Betriebsräte sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen. Die Spargesetze sind, als Ganzes betrachtet, das materielle Drohpotential der Arbeitgeber, um Flexibilität im Arbeitskräfteeinsatz erzwingen zu können. Zusätzlich abgesichert wird diese Strategie durch die Rücknahme von Schutzbestimmungen zugunsten der Arbeitnehmer.

13.1.2 Der Abbau von Schutzbestimmungen in Arbeitsgesetzen

In einem begleitenden Aufsatz zum "Beschäftigungsförderungsgesetz 1985", der im Bundesarbeitsblatt erschien⁸⁾, wird dieses Gesetz, das von den Gewerkschaften heftig kritisiert wird, in eine Gesamtstrategie eingeordnet:

"Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 ist Teil einer Gesamtstrategie zur Verbesserung der Beschäftigungslage. Hierzu zählen in erster Linie die Initiativen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und zur Stärkung der Investitions- und Innovationsfähigkeit der Wirtschaft, aber auch das Vorruhestandsgesetz und die Rückkehrhilfe für ausländische Arbeitnehmer."

Die konservativ-liberale Bundesregierung begründet die Kasierung von Schutzrechten der Arbeitnehmer mit der angeblich beschäftigungshemmenden Wirkung der Bestimmungen. So führte das "erste Gesetz zur Änderung des Jugendarbeitsschutzes" vom 21. Oktober 1984 in vielfältiger Weise zur Aufhebung von Arbeitszeitvorschriften für Auszubildende (Vorverlegung des Arbeitsbeginns, Samstags-Arbeit etc.). Ähnliches ist mit den Schwerbehinderten geplant. Der Gesetzentwurf vom 14. September 1984 sieht vor, die Frist zum Wirksamwerden des Kündigungsschutzes für Behinderte von drei auf sechs Monate auszudehnen, die Kriterien, nach denen Betriebe Schwerbehinderte beschäftigen müssen, zu lockern und Kuren auf den Urlaub anzurechnen.⁹⁾

Den bisher umfassendsten Angriff auf Schutzrechte der Arbeitnehmer bildet freilich das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985.

Die wichtigsten Bestimmungen:¹⁰⁾

- Ausdehnung befristeter Arbeitsverhältnisse von sechs auf 18 Monate; bei Unternehmensneugründungen und Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten auf zwei Jahre.
- Erhöhung der Schwelle, ab der in Betrieben ein Sozialplan erzwingbar ist von 5 Prozent der von einer Maßnahme betroffenen Beschäftigten (dies schließt Versetzungen ein) auf 10 bis 20 Prozent von Entlassung bedrohter Arbeitnehmer. Für Betriebsneugründungen sind die ersten vier Jahre "sozialplanfrei".
- Ausdehnung der Beschäftigungsfristen für Leih-Arbeitnehmer von drei auf sechs Monate.
- Erste Erwähnung von Teilzeitarbeit und kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeit in Arbeitsgesetzen. KAPOFAZ ist freilich vom Kündigungsschutz ausgeschlossen.

Auch auf dem Gebiet der Arbeitsmarktpolitik wurden mit den Haushaltsbegleitgesetzen von 1983 und 1984 die Bedingungen verschärft. Die Leistungen nach dem AFG werden für ledige Bezieher von Arbeitslosengeld um 5 Prozentpunkte und von Arbeitslosenhilfe um 2 Prozentpunkte gesenkt; die Sperrfristen bei (selbstverschuldeter) Kündigung durch den Arbeitnehmer von acht auf 12 Wochen heraufgesetzt; die Unterstützung von Umschülern gesenkt. Als Bemessungsgrundlage für die Beiträge der Bundesanstalt für Arbeit zur gesetzlichen Rentenversicherung dient nicht mehr das Erwerbseinkommen des Arbeitslosen, sondern das -bedeutend niedrigere- Arbeitslosengeld.¹¹⁾ Dies ist nur ein Überblick über die wichtigsten Einschnitte, aus dem freilich auch deutlich wird, daß der Haushaltsüberschuß der Bundesanstalt (vgl. 13.1.1) nicht nur auf

der raschen Aussteuerung von Arbeitslosen aus dem Versicherungssystem in das der Sozialhilfe beruht, sondern auch aus drastischen Leistungskürzungen hervorgeht. Die Struktur der Einschnitte hat freilich nicht nur einen finanzpolitischen Aspekt. Sie dient auch der Disziplinierung von Arbeitslosen (und vermittelt auch von Beschäftigten), sich mit bislang als unzumutbar geltenden Arbeitsbedingungen abzufinden, d.h., auf erworbene Rechte schon dann zu verzichten, wenn dies vom Gesetzgeber noch nicht expressis verbis verlangt wird.

Man muß der Bundesregierung unterstellen, daß sie mit Vorrang die Interessen der Arbeitgeber in den Gesetzen und den Planungen durchsetzt. Zu keinem der bereits geltenden oder in Aussicht genommenen Vorhaben fand sie die Zustimmung der Gewerkschaften. Freilich scheint die Regierung auch von den Arbeitgebern im Stich gelassen zu werden - die Arbeitslosigkeit wird von den "verbesserten" Rahmenbedingungen kaum berührt. Mag sein, daß sie den Arbeitgebern und ihren Vertretern in Parlament und Regierung auch nur als "Marketing-Strategie" für die Öffentlichkeit dient.

13.2 Die Tarifrunde 1984

Der Tarifrunde 1984 kommt seit der politischen Wende von 1982 eine herausragende Bedeutung zu. Einige Einzelgewerkschaften des DGB hatten eine neue tarifpolitische Formel gefunden, die 35-Stunden-Woche, mit der sie unter denkbar ungünstigsten Bedingungen sowohl arbeitsmarktpolitische als auch Humanisierungsaspekte zum Tragen bringen wollten. Vor dem Hintergrund des Sozialabbaus und der Eingriffe in Schutzrechte der Arbeitnehmer (vgl. 13.1) erstaunt es nicht, daß die Gewerkschaften dem Tarifkonflikt um die Arbeitszeit eine prinzipielle Bedeutung beimessen. Jenseits der unmittelbaren Tarifziele bestand die Herausforderung an die operativen Fähigkeiten der Gewerkschaftsbewegung, notfalls einen Arbeitskampf in der

Massenarbeitslosigkeit zu führen gegen starken öffentlichen Druck, eine parteiiche Bundesregierung, Spaltungstendenzen in den eigenen Reihen und den erwartungsgemäß unbeweglichen Tarifgegner.

Bedenkt man diese Ausgangsbedingungen, geht der nach wochenlangem Arbeitskampf gefundene Kompromiß, der mittlerweile für mehr als ein Viertel aller Arbeitnehmer die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 38,5 Stunden erreicht, über den direkten Tariferfolg hinaus: Die Operationsfähigkeit der Gewerkschaftsbewegung ist auch in der Krise unter Beweis gestellt. Eine wichtige Vorausbedingung für die Funktionsfähigkeit der Tarifaufonomie ist erhalten geblieben - trotz massiver Eingriffe des Staates.

13.2.1 Vorspiel und Frontstellungen

Bereits im Sommer 1983 begannen die Mobilisierungsbemühungen der IG-Metall und der IG Druck und Papier, die anfänglich vor allem mit Argumenten für die 35-Stunden-Woche vor die Belegschaft traten, die sich auf die Verbesserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt bezogen. Erst im Laufe der Kampagne gewannen Parolen, die den Humanisierungsaspekt der Arbeitszeitverkürzung betonten, mehr an Gewicht. Dennoch wird auch von Gewerkschaftsseite eingeräumt, daß die Mobilisierung für die 35-Stunden-Woche nicht alle Ziele erreichte.¹²⁾

Wenn Kurz-Scherf von einem "Popularitätstief" der 35-Stunden-Woche zur Jahreswende 1983/84 spricht, so mag das mit den frühzeitig gestarteten Gegenkampagnen der Arbeitgeber - was nicht überraschen darf - wie auch der Bundesregierung nur zum Teil erklärt werden.¹³⁾ Einerseits sahen sich die beiden Gewerkschaften, die der wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung den Vorrang gaben, in den Betrieben vor allem mit zwei Angstpotentialen konfrontiert: der Sorge um den Arbeitsplatz und der Furcht vor weiterer Arbeitsintensivierung. Daß mit der Arbeitszeitverkürzung gerade diese Probleme angegangen

werden sollten, war nicht auf breiter Front vermittelbar. Zum anderen vertraten mehrere DGB-Gewerkschaften (NGG, Textil und Bekleidung sowie die IG-Chemie) ein alternatives Tarifziel bei der Arbeitszeitverkürzung: den Vorruhestand.

Die Bundesregierung hielt sich indessen nicht bei verbalen Attacken gegen die Wochenarbeitszeit auf. Frühzeitig hatte der Bundesarbeitsminister ein Gesetz zum Vorruhestand auf den parlamentarischen Weg gebracht, dessen Verabschiedung im Bundestag unmittelbar vor Beginn des Arbeitskampfes terminiert war.¹⁴⁾

Mit diesem Gesetzesvorhaben förderte die Bundesregierung die Spaltung der Gewerkschaftsbewegung, die vor der Öffentlichkeit nur mühsam überdeckt werden konnte.

Die von der Regierung und den Arbeitgebern vertretene Alternative, die Verkürzung der Lebensarbeitszeit, wurde untermauert mit den Argumenten, sie habe erfolgversprechende Aussichten auf dem Arbeitsmarkt und störe den gerade einsetzenden wirtschaftlichen Aufschwung nicht.¹⁵⁾ Diese Argumente, sowie eine für die Gewerkschaften ungünstig verlaufende Diskussion über die Kosten der Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei "vollem Lohnausgleich", fanden in der Bevölkerung, aber auch unter Gewerkschaftsmitgliedern starken Widerhall.¹⁶⁾

Die Bundesregierung konnte sich bei ihrer Polemik gegen den sich abzeichnenden Streik für die 35-Stunden-Woche auf zahlreiche Meinungsumfragen stützen (vgl. Kapitel 12). Freilich gibt beim Arbeitskampf die Stimmung unter den Streikberechtigten, den Gewerkschaftsmitgliedern des entsprechenden Tarifgebiets, den Ausschlag und nicht die mit Umfragen noch so gut belegte Bevölkerungsmeinung. Es ist jedoch unverkennbar, daß die IG-Metall und die IG-Druck im Frühjahr 1984 den Arbeitskampf aus einer recht isolierten Position heraus beginnen mußten.

13.2.2 Der Kampf um die Tarifaufonomie in der Tarifrunde
1984

Unter dem Motto "mobilisierende Verhandlungsstrategie" begann die IG-Metall eine Serie von Warnstreiks, die sowohl dem Gegner in der Tarifrunde die Kampfbereitschaft der Organisation vor Augen führen sollte, als auch die Isolation zumindest in der Mitgliedschaft überwinden und eine Urabstimmung vorbereiten sollte. Diese - nach dem Konzept der "neuen Beweglichkeit" (vgl. 4.2.3) geführten - Warnstreiks erreichten 800.000 Beschäftigte in 2.500 Betrieben.¹⁷⁾

Bei den Urabstimmungen in den Bezirken Nord-Württemberg/Nord-Baden und Hessen, die nach dem Scheitern der Verhandlungen am 4. und 9. Mai stattfanden, erreichte die IG-Metall mit ca. 80 Prozent Zustimmung zum Streik ein zwar knappes, aber ausreichendes Ergebnis.

Die IG-Druck verzichtete auf eine Flächen-Urabstimmung. Sie ließ in jedem für den Streik auserkorenen Betrieb unmittelbar vor der geplanten Aktion die Abstimmungen durchführen. Diese Taktik - sie war rechtzeitig von entsprechenden Satzungsänderungen ermöglicht - stellt an die Streikleitung wie auch die Mitglieder erhebliche Anforderungen, was Koordination und Kampfbereitschaft angeht.

Von der IG-Metall wurde in Baden-Württemberg gleichfalls eine bislang kaum angewandte Taktik ins Feld geführt, die auf den Rationalisierungsmaßnahmen in der Automobilindustrie basiert: Schwerpunktstreiks in wenigen Schlüsselbetrieben. Die aus betriebswirtschaftlichen Gründen klein gehaltenen Materiallager der Automobilfabriken machen diese abhängig von Zulieferbetrieben - der Vorrat reicht jeweils nur für wenige Tage. Bei den Lieferanten der großen Autowerke setzte die IG-Metall den Streik an, der am 14. Mai begann.

Erwartungsgemäß erfolgte die Aussperrung durch die Arbeitgeber - freilich erst mit dem 22. Mai.

Vorher jedoch setzte der neue Präsident der Bundesanstalt für Arbeit, Franke, ein Signal. Er wies die Arbeitsämter an, den sogenannten "kalt" Ausgesperrten, d.h. Arbeitnehmern, die ausgesperrt werden, obwohl ihre Betriebe außerhalb des Streikgebietes liegen oder gar einer anderen Branche angehören, kein Kurzarbeiter- oder Arbeitslosengeld zu zahlen.¹⁸⁾ Begründet wurde diese Maßnahme mit der Pflicht der Bundesanstalt, sich in Tarifauseinandersetzungen neutral zu verhalten. Die Neutralitätspflicht (und damit die Zahlungsverweigerung) ist freilich gesetzlich nur dann begründet, wenn eine Gewerkschaft in Gebieten, in denen nicht gestreikt wird, identische Tarifforderungen vertritt. Dies wurde von der IG-Metall (mit Erfolg, s.u.) bestritten.

Hinter dem Franke-Erlaß stand die Erwartung, daß damit die Dauer des Streiks verkürzt werden könne, da die "kalt" Ausgesperrten Druck auf den Vorstand der IG-Metall ausüben könnten, den Arbeitskampf zu beenden.

Franke, der zuvor Parlamentarischer Staatssekretär im Arbeitsministerium war, hat sicher nicht ohne Wissen und Zustimmung der Bundesregierung gehandelt. Von seinem Erlaß waren ca. 450.000 Arbeitnehmer betroffen - die meisten von ihnen waren außerhalb der Streikgebiete und zum Teil in anderen Branchen beschäftigt. Der Erlaß wurde endgültig (am 22. Juni) vom hessischen und bremischen Landessozialgericht kassiert.

Mit diesem Eingriff in einen Arbeitskampf - unter dem Vorwand der Neutralität mit faktischer Begünstigung der Arbeitgeber - wird die Tarifaautonomie zum ersten Mal in der Geschichte der Bundesrepublik vom Staat in Frage gestellt. Die einsetzende Solidarisierung, insbesondere der Protestmarsch nach Bonn (am 28. Mai), und die Furcht vor weiterer Radikalisierung ließen nach Ansicht der Gewerkschaften die Bundesregierung zurückschrecken.¹⁹⁾ In der Arbeitszeitfrage wurden moderatere Töne angeschlagen; die Arbeitgeber davon abgebracht, die Aussperrung weiter auszudehnen. Fragt sich freilich, ob es

sich bei dem Franke-Erlaß um eine einmalige Entgleisung des Staates in puncto Tarifaufonomie handelt? Ganz ausgestanden scheint die Sache noch nicht. Im Frühjahr 1985 konnte man von einer Initiative aus den Reihen der CDU/CSU-Fraktion vernehmen, das AFG so zu ändern, daß die Inhalte des Franke-Erlases Gesetzeskraft gewinnen.²⁰⁾

Die Arbeitskämpfe wurden nach mehreren Wochen (sieben in der Metallindustrie und 12 in der Druckindustrie) mit Schlichtungssprüchen zu Ende gebracht. Der von Leber erreichte Kompromiß verlagert die eigentlichen Verhandlungen in die Betriebe - die Arbeitszeit kann zwischen 40 und 37 Wochenstunden schwanken und muß im Betriebsmittel 38,5 Stunden ausmachen; Einzelheiten regeln Betriebsvereinbarungen. Diese Form der Schlichtung wurde in der Druckindustrie nicht gewählt. Dort gibt es keine Flexibilität.

Aus der Tarifrunde 1984 sind in der Arbeitszeitfrage beide Seiten mit Erfolgen hervorgegangen. Die Gewerkschaften schafften den Einstieg in die 35-Stunden-Woche. Die Arbeitgeber konnten einen Stufenplan zur Einführung der 35-Stunden-Woche verhindern und - zumindest im Bereich der Metallindustrie - flexiblere Arbeitszeiten ansteuern. Freilich scheint ihnen auf Betriebsebene der Erfolg versagt geblieben zu sein: In der Mehrzahl der Unternehmen sehen die Betriebsvereinbarungen feste Arbeitszeiten, nämlich 38,5 Wochenstunden, vor.²¹⁾ Die Tarifaufonomie kann einmal mehr als gesichertes Verfahren zur Aushandlung von Arbeitsbedingungen gelten. Voraussetzung ist freilich, daß der Staat seine bis dato geübte Zurückhaltung beibehält und die Franke-Initiative eine Episode bleibt. Unter der konservativ-liberalen Bundesregierung scheinen die Bedingungen, daß die Tarifaufonomie vom Staat respektiert wird, nach den für die CDU schlimmen Niederlagen bei den Wahlen im Saarland und in Nordrhein-Westfalen günstiger geworden zu sein: Die Bundesregierung ist sichtlich bemüht, den Eindruck zu verwischen, sie habe ein gestörtes Verhältnis zur Gewerkschaftsbewegung.

13.3 Im Parteienstreit: Beschneidung oder Ausbau gewerk-
schaftlicher Macht

Die bislang an Einzelaspekten dargestellten Bestrebungen von Bundesregierung und konservativ-liberaler Koalition, gewerkschaftliche Handlungsspielräume einzugrenzen, lassen sich - berücksichtigt man weitere Schritte in dieser Richtung (Diskussion um ein Verbändegesetz und die Novellierung der Betriebsverfassung) - durchaus als kohärente Strategie der Konservativen interpretieren.²²⁾ Die Pause oder gar das Ende im Sozialabbau - in dem Haushalt 1985 und dem Plan für 1986 finden sich keine weiteren gravierenden Eingriffe ins soziale Netz - ist nicht frei von Initiativen, die gewerkschaftliche Positionen in den Betrieben und beim Arbeitskampf - also den Hauptnervensträngen der Gewerkschaftsbewegung - empfindlich treffen können. Andererseits gibt es Gesetzesinitiativen der sozialdemokratischen Opposition, die gewerkschaftliche Handlungsspielräume bei betrieblichen Rationalisierungsmaßnahmen beträchtlich erweitern können.

So zeigt sich die - in Ansätzen erkennbare - Regulierung der Rahmenbedingungen, unter denen die Gewerkschaften agieren können, als der bedeutendere Teil der politischen Wende; wichtiger als der Sozialabbau, der auf finanzpolitischem Wege korrigierbar ist. Müssen die Gewerkschaften nämlich um ihre Existenz kämpfen, ist die Politisierung der Tarifrunden eine zwangsläufige Folge. Dies meint, daß beide Tarifpartner bei den Verhandlungen immer seltener autonom handeln können. Sie werden sich auf die politische Absicherung ihrer Erfolge oder die Korrektur von Niederlagen durch den jeweiligen Partner im politischen System stärker verlassen als auf die beiderseitige Kompromißfähigkeit. Dann wäre die Bundesrepublik auf dem Wege, ein anderer Staat zu werden. Wenn es denn Parallelen zur Weimarer Republik gibt, so liegen sie in den Tendenzen, die Tarifaufautonomie abzulösen, von einem System der Stellvertreterauseinandersetzungen für die beiden großen politischen Lager.

13.3.1 Einengung der Rahmenbedingungen für gewerkschaftliche Strategien

Die Initiative von Teilen der konservativ-liberalen Koalitionsfraktionen, den Paragraphen 116 AFG zu ändern, ist schon in der Diskussion der Tarifrunde 1984 angedeutet worden (vgl. 13.2.2). Materiell handelt es sich um die gesetzliche Absicherung des Franke-Erlasses.

Die Konsequenz für eine Gewerkschaft, die streiken muß, wäre erheblich, da die Auswahl des mit Arbeitskampf überzogenen Tarifgebiets nicht zufällig, sondern nach sorgfältiger Prüfung mobilisierbarer Belegschaften geschieht. Müßte man bei der Streikplanung damit rechnen, daß die Aussperrung zwangsläufig andere Tarifgebiete tangiert (oder gar andere Branchen), so stellt sich die entscheidende Frage nach der materiellen Absicherung der nicht beteiligten, aber ausgesperrten Arbeitnehmer. Beziehen sie, wie es derzeit möglich ist, Kurzarbeiter- oder Arbeitslosengeld, hat die Organisation den Rücken frei. Es kommt zwar für die Betroffenen zu finanziellen Einbußen, aber die Existenz der Ausgesperrten in nicht bestreikten Gebieten ist garantiert. Setzt sich freilich die Initiative zur Novellierung des AFG durch, kann man damit rechnen, daß der innerorganisatorische Druck auf den Vorstand zunimmt, einen Streik entweder gar nicht zu beginnen oder zeitlich zu begrenzen - was dessen Erfolgsaussichten einschränkt.

Ein von der FDP im Zusammenhang mit der Tarifrunde 1984 erneut in die Diskussion gebrachtes Verbändegesetz hätte noch weitgehendere Folgen für die Gewerkschaftsbewegung. Es wird von den Liberalen zum Beispiel angeregt, bei Urabstimmungen auch Nicht-Organisierte zu beteiligen.²³⁾ Eine Regelung dieser Art würde die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften beträchtlich einengen, da die Androhung von Arbeitskampf zur Durchsetzung von Forderungen erheblich erschwert würde - wegen der Probleme, entsprechende Mehrheiten bei Urabstimmungen zu finden.

Auch die Betriebsverfassung ist in das Visier konservativ-liberaler Strömungen zur Beschränkung gewerkschaftlicher Macht geraten. Unter dem Schleier der Demokratisierung - operationalisiert mit der Forderung nach mehr Schutz für Minderheiten - soll der Zugang kleiner Organisationen in die Betriebsräte erleichtert werden.²⁴⁾ Offensichtlich erwarten die Protagonisten der Splitterorganisationen (z.B. CGB), daß damit eine einheitliche und entschlossene Betriebsratspolitik tendenziell verhindert werden kann. Die DGB-Gewerkschaften verlören an Einfluß bei dem wichtigsten Organ, das ihnen die Umsetzung ihrer Strategien - etwa im Bereich der Rationalisierung - ermöglichen kann. Daß mit einer solchen Entwicklung die Beschränkung gewerkschaftlicher Macht im Betrieb nicht zwangsläufig verbunden ist, zeigt ein Befund der Umfrage unter Betriebsratsmitgliedern der Gewerkschaft HBV: Diejenigen unter den Befragten, die konkurrierende Verbände im Betrieb hatten, zeigten sich kämpferischer, was die Austragung von Konflikten mit dem Arbeitgeber angeht (vgl. Kap. 12). Dies freilich zu beabsichtigen, darf man den Initiatoren aus der konservativ-liberalen Koalition nicht unterstellen. Fragt sich auch, ob eine Konstellation konkurrierender Interessen in der Arbeitnehmervertretung auf breiter Front der Durchsetzung von Forderungen zuträglich ist?

Ähnliche Absichten - Auflösung einer einheitlichen Arbeitnehmervertretung - kann man auch den geplanten Sprecherausschüssen für leitende Angestellte unterstellen.²⁵⁾

13.3.2 Ausweitung der Mitbestimmung bei Rationalisierungsmaßnahmen: das Angebot der SPD an die Gewerkschaftsbewegung

Bezeichnenderweise gibt es keine Initiative maßgeblicher Gremien in der Sozialdemokratie, die in die gewachsenen Beziehungen der Tarifpartner eingreift. Man kann als sicher unterstellen, daß die Gewerkschaftsbewegung Aktivitäten - zum Beispiel gegen die Aussperrung - honorieren würde. Doch nichts dergleichen ist auch nur geplant.

Anders verhält es sich mit der Betriebsverfassung. Im Gegensatz zu starken Gruppen unter der konservativ-liberalen Bundestagsmehrheit will die Fraktion der SPD die Rechte der Betriebsräte in zahlreichen Punkten erweitern. Die Schwerpunkte der im Juli 1985 erarbeiteten Gesetzesvorlage zur Novellierung des BetrVG sind:²⁶⁾

- verbesserte Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung von Rationalisierungsmaßnahmen,
- mehr Rechte bei personellen Maßnahmen (insbesondere Kündigungsschutz) und
- Verbesserung der Sozialplanregelung.

Der § 87 BetrVG wird weitgreifend geändert. Die Mitbestimmung des Betriebsrats umfaßt im Entwurf "Planung, Gestaltung und Änderung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation einschließlich der Arbeitsverfahren und der Arbeitsabläufe". Auf die Qualifikationssicherung wird besonderer Wert gelegt.

Die Betriebsräte hätten auch bei technischen Rationalisierungsmaßnahmen mitzubestimmen und zwar bei der "Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung technischer Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, Daten oder Signale aufzunehmen, zu erfassen, zu speichern, zu verarbeiten, zu übertragen oder auszugeben". Bei den neuen Techniken wird zudem auf die Mitwirkung bei der Verarbeitung von Daten und Informationen in der betrieblichen Personalwirtschaft hingearbeitet.

Überblickt man bei der erweiterten Mitbestimmung im Rahmen arbeitsorganisatorischer und technischer Rationalisierung noch das komplette Spektrum der bislang erkennbaren Problembereiche, wird in einem weiteren Einschub in den § 87 BetrVG eine Regelung mit enormer Brisanz vorgeschlagen:

"4. Festlegung der Arbeitsinhalte und des Arbeitsumfangs einschließlich der Zahl der einzusetzenden Arbeitnehmer."

Dieser Passus geht über die zwar weitreichenden, aber vorwiegend nur passiv orientierten Vorschläge zum Rationalisierungsschutz des Entwurfs deutlich hinweg. Mit einer Regelung dieser Art hätte der Betriebsrat ein Instrument für aktive, betriebliche Humanisierungspolitik in der Hand. Es ist freilich auch ein tiefer Eingriff in die Beschäftigungsautonomie der Arbeitgeber.

Das Unterrichtsrecht des Betriebsrats in Fragen der Personalplanung (§ 92 BetrVG) wird in dem Entwurf in ein Mitbestimmungsrecht umgewandelt.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVG) wird vereinfacht und um ein personalpolitisch bedeutsames Recht erweitert: Im Entwurf ist vorgesehen, daß der Betriebsrat personelle Maßnahmen, die im Einklang mit dem Personalplan stehen, verlangen kann. Der Arbeitgeber kann sich dem nur mit der Anrufung der Einigungsstelle entziehen. Bei Kündigungen (§ 102 BetrVG) muß der Arbeitgeber - den Widerspruch des Betriebsrats vorausgesetzt - den Arbeitnehmer aus dem Betrieb klagen. In der geltenden Fassung des BetrVG und des Kündigungsschutzgesetzes muß der Arbeitnehmer gerichtlich die Weiterbeschäftigung anstreben.

Betrachtet man die Rationalisierungsaspekte und die personalbezogenen Punkte des Entwurfs im ganzen, steht dem Betriebsrat ein breit gefächertes Instrumentarium zur Verfügung, mit dem er schon im Vorfeld von Maßnahmen aktiv werden kann. Arbeitnehmervertretungen, die keinen Konflikt scheuen, können die Arbeitsverhältnisse derart im Griff halten, daß ohne ihr Votum nichts mehr läuft. Dies freilich kennzeichnet in der Rationalisierungskonzeption der SPD-Fraktion die Schwachstelle: Es kommt entscheidend darauf an, daß die Betriebsräte ein Gesetz anwenden wollen bzw. sich über Hindernisse hinwegsetzen (vgl. Kapitel 9 und 12). An der breiten Umsetzung im betrieblichen Alltag mag man Zweifel hegen, wenn man die Handhabung des weniger anspruchsvollen, geltenden BetrVG durch die Betriebsräte berücksichtigt.

Für die Gewerkschaften verbessern sich die Einwirkungsmöglichkeiten auf Rationalisierungsmaßnahmen unter den Vorzeichen des SPD-Entwurfs erheblich. Sie können freilich erst genutzt werden, wenn die Gewerkschaften positive Konzeptionen für den Einsatz neuer Technologien entwerfen, d.h., wenn sie bereit sind, Arbeitsorganisation und Technikanwendung aktiv mitzugestalten und nicht nur - wie bisher - passiv an deren Folgen zu operieren. Von einer solchen Strategie ist die Gewerkschaftsbewegung freilich noch weit entfernt. Dies gilt sowohl für die Einstellung breiter Funktionärskader gegenüber der Rationalisierung als auch für die konzeptionelle Seite aktiver Technikgestaltung. Letztere ist in der Gewerkschaftsbewegung - vielleicht wegen der bislang schlechten Eingriffsmöglichkeiten - ausgesprochen unterentwickelt.

Die Beschränkung der Beschäftigungsautonomie dürfte der Konfliktpunkt sein, an dem sich vor allem der Widerstand der konservativ-liberalen Parteien und der Arbeitgeber entzündet. So gesehen schlägt - im Vergleich zu den Absichten der Regierungsparteien - bei den Sozialdemokraten das Pendel in genau entgegengesetzter Richtung aus. Der Entwurf - hätte er Chancen Gesetzeskraft zu erlangen - führt zu einer einschneidenden Veränderung der betrieblichen Machtverhältnisse. Er wandelt daher auch die balancierten Beziehungen der Tarifpartner und könnte sich als Markstein in der Politisierung der Tarifaufeinanderbeziehungen erweisen. Vielleicht wäre es für Sozialdemokraten, wenn sie wieder Regierungsverantwortung tragen, ratsamer, den Gesetzesentwurf im Hintergrund zu halten und die Tarifpartner zu vertraglichen Regelungen zu drängen.

13.4 Aktive Beschäftigungspolitik: die Basis eines erneuerten Bündnisses von Sozialdemokratie und Gewerkschaften

Die mehr als hundert Jahre alte Partnerschaft von SPD und Gewerkschaftsbewegung schien mit der Wirtschaftspolitik der ausgehenden Ära sozial-liberaler Koalitionen nachhaltig gestört (vgl. Kapitel 4 und 7). Die beständigen Versuche - vor

allem des DGB - die Regierung Schmidt zu durchgreifenden Beschäftigungsinitiativen zu bewegen, fruchteten (nach 1980) nicht. Als Oppositionspartei hat die Sozialdemokratie freilich wieder Anschluß an die organisierte Arbeitnehmerschaft gefunden. Basis des erneuerten Bündnisses ist das im Frühjahr 1984 entwickelte Konzept "Sondervermögen 'Arbeit und Umwelt'" der SPD-Bundestagsfraktion.²⁷⁾ Es stellt Verbindungen her zu dem Beschäftigungsprogramm des DGB von 1981.²⁸⁾ Das neue umwelt- und beschäftigungspolitische Programm der SPD hat folgende Schwerpunkte: Gewässerschutz, Entsorgung von Abfall und Altlasten, Regulierung der Luftverunreinigung, Nutzung und Dislozierung umweltfreundlicher Energien, Lärm- und Landschaftsschutz. Insgesamt eine breite Palette von Schutzmaßnahmen, von denen man eine Induzierung von Investitionen erwartet.

Die Finanzierung des Programms sieht im Prinzip vor, daß die privaten Haushalte und die Betriebe mit höheren Abgaben vor allem im Energiebereich in Gestalt eines "Umweltpennings" rechnen müssen, um verlorene Zuschüsse (ca. 56 Mrd. DM auf zehn Jahre verteilt) zugunsten der Kreditanstalt für Wiederaufbau aufzubringen. Die Induzierung des Investitionsvorhabens geht von dieser Institution aus, die den Betrieben, die entsprechende Maßnahmen bewilligen lassen, günstige Bedingungen einräumt.

Man rechnet mit der Schaffung von ca. 400.000 Arbeitsplätzen, die dauerhaft eingerichtet werden. Von diesem Volumen ausgehend kommt dem Programm allenfalls die Funktion einer Initialzündung zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zu. Vorausgesetzt die Wirtschaft investiert im geplanten Umfang, könnten insbesondere die Umwelttechnologien auf Dauer gesehen den internationalen Wettbewerb zugunsten deutscher Betriebe gestalten.

So optimistisch das Programm auch sein mag, die Finanzierung haushaltsneutral zu halten, kann man doch mit dem Widerstand der Gewerkschaften in der Frage der Belastung privater Einkommen rechnen.²⁹⁾ Es kann auch nicht recht überzeugen, daß der Staat sich - unter sozialdemokratischer Führung - mit der Einrichtung der Rahmenbedingungen begnügen wird. Man kann davon ausgehen, daß schon die Eile, mit der die Maßnahmen greifen sollen, direkte staatliche Interventionen nötig machen wird.

Dies vorausgesetzt, werden die Gewerkschaften wahrscheinlich politischen Druck ausüben, um das Versprechen der Beschäftigungspolitik zu reklamieren. Unter diesen Aspekten betrachtet, braucht es nicht viel Phantasie, daß künftige Konflikte zwischen Sozialdemokraten in der Regierung und führenden Gewerkschaftern bereits programmiert sind: Die finanzpolitischen Spielräume gegen Ende der 80er Jahre und danach werden eng sein.

Beispielsweise im Bereich der Sicherheitspolitik steht die Bundesregierung unmittelbar vor der Festlegung auf langfristige kostenwirksame Projekte, die auch Sozialdemokraten - wieder in Regierungsverantwortung - zu schaffen machen werden. Einer Hochrechnung der Forschungsgruppe SALSS zufolge, wird der Anteil des Verteidigungshaushalts am Gesamtbudget - geltende Planungen unterstellt - von derzeit etwa 19 Prozent auf 26 Prozent im Jahre 1999 anwachsen.³⁰⁾ Fraglos wäre - um beim gewählten Beispiel zu bleiben - die Sicherheitspolitik auch anders machbar, ohne daß die geschilderten Kosten komplett entstünden. Dies setzte in der SPD freilich eine Konzeptionsänderung von Sicherheitspolitik voraus, für die unter den Sozialdemokraten in der Bundestagsfraktion noch eine Mehrheit gefunden werden muß.

Dieser Ausflug in einen anderen Problemkreis soll belegen, daß auch das "Sondervermögen 'Arbeit und Umwelt'" nicht viel mehr ist als eine Absichtserklärung. Der Finanzierungsdruck für staatliche Aufgaben unterschiedlichster Art, unter dem

sozialdemokratische Regierungen in Zukunft stehen werden, läßt erwarten, daß die Debatte um Konsolidierung oder Neuverschuldung des Bundeshaushalts nicht enden wird. Wie sich dann die Chancen für Beschäftigungsprogramme - und damit die Wirkungsmöglichkeiten der Gewerkschaften - gestalten werden, kann derzeit niemand vorhersagen.

Dies bedeutet - jenseits der Detailkritik am sozialdemokratischen Beschäftigungsprogramm³¹⁾ -, daß die Einflußchancen der Gewerkschaften auf die Richtung der Wirtschaftspolitik sich - unter den Umständen der Haushaltsengpässe gegen Ende des Jahrzehnts und danach - möglicherweise nicht anders darstellen als am Ende der Regierungszeit des Bundeskanzlers Schmidt.

Auf einen Blick: Nach der politischen Wende von 1982 sehen die Gewerkschaften ihre Handlungsmöglichkeiten durch (weiteren) Sozialabbau und Umgestaltung der Rahmenbedingungen bei der Regelung industrieller Konflikte zugunsten der Arbeitgeber bedroht. In der Tarifrunde von 1984 haben die Gewerkschaften zwar ihre Operationsfähigkeit unter Beweis gestellt. Die Schwerpunktverlagerung staatlicher Sozialpolitik zur Kapitalseite hin läßt freilich um die Tarifautonomie fürchten. Die Politisierung der Verteilungskämpfe taucht als Gefahr am Horizont auf. Dies gilt auch für den Fall, daß unter einer erneuten, sozialdemokratisch geführten Bundesregierung das Pendel zu weit in Richtung gewerkschaftlicher Positionen zurückschlägt.

14. Zusammenfassung: gewerkschaftliche Strategien gegenüber der Veränderung und Vernichtung von Büroarbeitsplätzen

Die historisch gewachsene Arbeitsteilung bei der Regelung der industriellen Beziehungen, die dem Staat die Kontrolle über die Rahmenbedingungen - rechtsförmige Austragung von Konflikten - und soziale Sicherung mit Priorität zuweist und den Tarifpartnern das Feld der Arbeitsbedingungen zur autonomen Gestaltung weitgehend überläßt, bedeutet freilich nicht, daß diese beiden Kräfte ausschließlich in ihrem Politikfeld wirken. Die Arbeitsteilung trennt die beiden Bereiche nicht säuberlich - es gibt Überlappungen. Darüber hinaus sind die Tarifparteien bestrebt, ihre jeweilige Machtposition auf die Gestaltung der Rahmenbedingungen auszudehnen. Solange keine Seite einen dauerhaften Vorteil erzielt, der die Existenz der anderen nachhaltig bedroht, ist das System der Regelung von industriellen Beziehungen nicht gefährdet. Gerät freilich die Auseinandersetzung um die Rahmenbedingungen unter den Zwang parteitaktischer Kalkulation, droht der Eingriff des Staates in den Bereich der Tarifautonomie.

Die gewerkschaftlichen Strategien gegenüber der Veränderung und Vernichtung von Büroarbeitsplätzen setzen notwendigerweise auf allen Ebenen - Staat, Wirtschaftszweig/Branche und Betrieb - an, freilich mit unterschiedlichen Chancen auf Wirkung. Am ausgeprägtesten sind die Handlungsmöglichkeiten im Bereich der Tarifautonomie. Auf den beiden anderen Feldern begeben sich die Gewerkschaften in Abhängigkeiten - stärker gegenüber den Betriebsräten und schwächer gegenüber dem politischen System.

Da die Macht der Gewerkschaften in Tarifverhandlungen unmittelbar mit ihrer Verankerung in der Arbeitnehmerschaft zusammenhängt, hat die Qualität der Kooperation von Gewerkschaften und Betriebsräten eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung von Strategien.

14.1 Die Auseinandersetzungen um Ziele und Methoden
staatlicher Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Die andauernde hohe Arbeitslosigkeit gefährdet die Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen in doppelter Hinsicht. Die Arbeitgeber brauchen bei den Arbeitsbedingungen nicht in dem Maße nachzugeben, wie es in Zeiten guter Wirtschaftslage notwendig ist, da sie ihren - niedrigeren - Rekrutierungsbedarf aus dem vollen Arbeitsmarkt ergänzen können. Die Gewerkschaften haben Schwierigkeiten, ihren Forderungen Druck zu verleihen, da die Arbeitnehmer aus Furcht um ihre Arbeitsplätze weniger konfliktbereit sind.

Konsequenterweise zielen gewerkschaftliche Forderungen an den Staat in erster Linie auf Maßnahmen zur Senkung der Arbeitslosigkeit. Beschäftigungsprogramme sind die Formeln, mit denen unmittelbar Arbeit geschaffen und zusätzlich private Nachfrage induziert werden soll. Diese Strategie ist im wesentlichen gescheitert. Anfängliche Erfolge in den 70er Jahren wurden schon von der letzten Regierung Schmidt unter der Ägide der Haushaltskonsolidierung rückgängig gemacht. Nach der politischen Wende vom Oktober 1982 sind gewerkschaftliche Hoffnungen auf eine aktive Beschäftigungspolitik des Staates weitgehend aussichtslos geworden. Weder wird es zusätzliche direkte staatliche Investitionen geben, noch kann mit drastischen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung im Rahmen des AFG gerechnet werden.

Nicht viel besser geht es einer zweiten gewerkschaftlichen Strategie: Beeinflussung der staatlichen Sozialpolitik. Der Schutz vor den materiellen Folgen der Arbeitsmarktkrise bietet, bleibt er ungetastet, gewerkschaftlichen Mobilisierungsbemühungen in den Betrieben eine Art Flankensicherung: Der Zwang zur Anpassung an unakzeptable Arbeitsbedingungen wird verringert, wenn der Verlust des Arbeitsplatzes nicht tendenziell mit Armut und Existenzgefährdung der Arbeitnehmer verbunden ist. Zwar sind die sozialpolitischen Maßnahmen

zur materiellen Sicherung der Arbeitslosen nicht komplett aufgehoben worden. Die drastische Reduzierung der Leistungen wie auch stärkerer Druck zur Arbeitsaufnahme wirken freilich auch in den Belegschaften disziplinierend. Ausgenommen von dieser Entwicklung sind Branchen mit ungebrochen günstigen Wachstumspotentialen (z.B. die Metallindustrie).

Der Druck, den die Gewerkschaften auf den Staat ausüben können, ist begrenzt. Versuchen sie es mit Appellen, Demonstrationen und anderen nicht unmittelbar in den Kampf zwischen Regierung und Opposition eingreifenden Protestformen, bleibt ihnen letztlich nur die moralische Genugtuung, rechtzeitig gemahnt zu haben. Gehen die Gewerkschaften einen anderen Weg, indem sie mehr oder weniger unverholen das Wählerpotential ihrer Mitgliedschaft ins Feld führen - soweit dies überhaupt geht -, setzen sie sich der Gefahr aus, daß zumal die konservativ-liberalen Parteien an den Rahmenbedingungen der industriellen Beziehungen drehen und - mit Einschränkungen im Koalitions- und Arbeitskampfrecht - gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten, ja vielleicht sogar ihre Existenz unmittelbar bedrohen.

Die Erwartungen, die von den Gewerkschaften in puncto Akzeptanz und Wirksamkeit ihrer Forderungen an den Staat geknüpft sind, mögen mit dem technokratischen Optimismus der Sozialdemokraten am Beginn der Arbeitsmarktkrise in der Mitte der 70er Jahre zu tun haben. Auf Dauer gesehen wäre es für gewerkschaftliche Strategien zur Beeinflussung der staatlichen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik wahrscheinlich einträglicher, die Ziele nicht zu weit zu stecken und damit das Scheitern nicht zu provozieren. Streng genommen haben die Gewerkschaften unter den Machtverhältnissen der Arbeitsmarktkrise schon viel gewonnen, wenn die staatliche Kontrolle der Rahmenbedingungen zur Regelung der industriellen Beziehungen sich nicht zu ihren Ungunsten verschiebt. Mag sein, daß es beständiger Forderungen - auch beschäftigungspolitischer Art - aus taktischen Überlegungen bedarf, um das politische System von einer dramatischen Kurskorrektur der Rahmenbedingungen abzulenken.

Möglicherweise böte die Tarifpolitik einen Ausweg aus der Machtlosigkeit der Gewerkschaften, wenn es um Beschäftigung induzierende Investitionsprogramme geht. Die ablehnende Haltung der Arbeitgeber gegenüber diesen an den Staat gerichteten Forderungen ist nicht nur mit deren Interesse an den Machtpotentialen eines vollen Arbeitsmarkts begründet. Zugleich geht es auch um die historisch wie international erwiesene Unfähigkeit der staatlichen Bürokratie, langfristige Wirtschaftsplanung mit verbindlichem Charakter für die Unternehmen zu betreiben.

14.2 Tarifpolitik: der Kernbereich gewerkschaftlicher Handlungsmöglichkeiten

Gewerkschaftliche Strategien, die sich auf die Steuerung der Arbeitsplätze im Bürobereich konzentrieren und auf der Ebene der Tarifparteien ansetzen, haben ein gemeinsames Oberziel: die Verknappung des Angebots der Arbeitskräfte.

Nicht aufs Büro beschränkt sind die Tarifverträge, die Arbeitszeitverkürzungen - der wöchentlichen oder der Lebensarbeitszeit - vorsehen. Es ist unmittelbar einleuchtend, daß kürzere Arbeitszeiten Beschäftigung sichern bzw. induzieren können. Umstritten ist freilich der Umfang der Arbeitsmarktwirkung, da man als sicher annehmen kann, daß ein erheblicher Teil der Arbeitszeitverkürzung von forcierten Rationalisierungsmaßnahmen aufgefangen wird. Es wird allgemein erwartet, daß die kürzere Arbeitszeit für die Beschäftigten in stärkerer Leistungsverdichtung - Folge arbeitsorganisatorischer Maßnahmen - resultiert. Man kann daraus ableiten, daß Tarifverträge zur Arbeitszeitpolitik sinnvoll eingebettet werden müssen in entsprechende Strategien, die Humanisierung am Arbeitsplatz anstreben.

Damit ist das zweite Handlungsfeld gewerkschaftlicher Strategien in der Tarifpolitik bezeichnet: die qualitative Veränderung von Arbeitsbedingungen. Im Gegensatz zur Arbeitszeitpolitik sind die Bemühungen der Gewerkschaften auf dem Gebiet der menschengerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen im Bürobereich freilich noch nicht sehr weit gediehen. So kann man gegenwärtig eher Tarifziele formulieren als auf geltende Regelungen verweisen. Diese Ziele können quantitativen Charakter (Stellenbesetzungsvorschriften) haben oder die Qualität von Arbeitsplätzen verbessern (Mindestqualifikationsvorschriften, Mischarbeit). Die -vermittelte- Beschäftigungswirkung besteht vor allem in dem größeren Anteil von Arbeitnehmern, die umgeschult werden.

Wirken die beiden dargestellten Bereiche der Tarifpolitik (Arbeitszeit und Humanisierung der Arbeit) präventiv, so hat die Mehrzahl der bekannten Tarifverträge zum Rationalisierungsschutz einen eher defensiven Charakter. Die sozialen Folgen von arbeitsorganisatorischen und technischen Veränderungen sollen abgemildert werden (Beschäftigungs- und Einkommenssicherung). Freilich enthalten neuere Abkommen aus diesem Bereich auch Vorschriften zur Qualifizierung von Bürobeschäftigten (so die Tarifverträge der Gewerkschaft HBV für das Bank- und Versicherungsgewerbe). Der Übergang zum präventiven Rationalisierungsschutz kann fließend sein.

Mehr noch als die Tarifverträge zur Humanisierung der Arbeit sind Abkommen, die aktiven Rationalisierungsschutz unmittelbar mit Beschäftigungspolitik verbinden, künftigen Bemühungen der Tarifpolitik vorbehalten. Kerngedanke dieser Tarifverträge ist die Bildung überbetrieblicher Fonds, die von den Unternehmern gespeist werden, um rationalisierungsbedingte Vernichtung von Arbeitsplätzen mit Investitionen in neue Beschäftigung begegnen zu können. Damit wäre eine Aufgabe der Tarifpolitik bezeichnet, die man sich als Alternative zur staatlichen Beschäftigungspolitik vorstellen kann. Förderlich für die sozial verträgliche Nutzung dieser Fonds wäre die paritätische Verwaltung durch die Tarifparteien - ohne staatliche Mitwirkung.

Insgesamt betrachtet zeichnet sich ein reichhaltiges Instrumentarium tariflicher Gestaltungsfelder ab, auf denen sowohl der Umfang als auch die Qualität der Arbeitsplätze gesteuert werden kann. Voraussetzung für diese zum Teil utopisch anmutenden Tarifziele - wenn man an die Tarifrunde 1984 denkt - ist freilich die Bereitschaft der Tarifparteien, die Abkommen in eigener Regie zu gestalten.

Schließt man dagegen mit einem Auge zum Partner im politischen System, wird sich nicht viel bewegen, weil sich - je nach Mehrheitslage im Bundestag - die maximalen Forderungen der einen oder der anderen Seite auf dem Gesetzeswege scheinbar einfacher erreichen lassen. Setzte sich diese Form der Tarifpolitik durch - Anzeichen dafür sind unübersehbar -, bliebe auf Dauer gesehen die Tarifautonomie auf der Strecke - ohne daß das System der industriellen Beziehungen mehr Stabilität gewönne. Im Gegenteil: Machen sich die Tarifpartner von den Parteien im Bundestag derart abhängig, daß Entscheidungen in Tarifaufeinandersetzungen erst vom politischen System auf dem Wege der Zwangsschlichtung getroffen werden können, stehen auch Rahmenregelungen der industriellen Beziehungen und die Manteltarifverträge - also nicht bloß die aktuellen Relationen der Einkommensverteilung - vor jeder Wahl erneut zur Disposition.

14.3 Die Umsetzung gewerkschaftlicher Strategien auf der betrieblichen Ebene

Gewerkschaftliche Strategien - insbesondere solche, die sich auf Tarifverträge stützen - kommen ohne die institutionelle Umsetzung auf der betrieblichen Ebene nicht aus. Im (deutschen) System der industriellen Beziehungen haben diese Funktion die Betriebsräte. Sie genießen einen besonderen Status und rechtliche Sicherungen, die sich nicht aus der Tarifmacht der Gewerkschaften herleiten, sondern vom Gesetzgeber verliehen sind. Gleichwohl müssen die Gewerkschaften sich dieser

Institution bedienen, wollen sie die in Tarifverträgen erkämpften Vorteile für die Arbeitnehmer in den Betrieben auch zur Wirkung kommen lassen. Auf einem weiteren Gebiet sind die Betriebsräte für die Gewerkschaften eine wichtige Stütze: bei der Werbung von Mitgliedern. In der Betriebsverfassung ist der Betriebsrat zwar als neutrale, allen Arbeitnehmern des Betriebes verpflichtete Institution definiert. De facto hängt aber von den, in der Mehrzahl gewerkschaftlich organisierten, Arbeitnehmervertretern die Sicherung der Organisation vor Ort ab.

Die formal sehr starke Stellung der Betriebsräte gegenüber den Gewerkschaften wird freilich modifiziert durch deren relative Schwäche bei betrieblichen Auseinandersetzungen. Wollen die Arbeitnehmervertreter ihre gesetzlichen Rechte bei Konflikten mit dem Arbeitgeber voll nutzen, brauchen sie einen starken, außerbetrieblichen Partner - die Gewerkschaften. So entsteht ein wechselseitiges Geflecht von Abhängigkeiten, das auf intakten informellen Beziehungen der beiden Partner auf der überschaubaren, örtlichen Ebene angewiesen ist.

Neben der Umsetzung in Tarifverträgen bietet sich den Gewerkschaften - im Rahmen der Betriebsverfassung - auch die Möglichkeit, über den Abschluß von Betriebsvereinbarungen ihre strategischen Konzepte durchzusetzen. Dieses häufig angewendete Instrument hat den Vorteil, daß günstige Regelungen schneller erzielt werden können - freilich um den Preis, daß die breitflächige Geltung sehr mühsam von Betrieb zu Betrieb stets aufs neue durchgesetzt werden muß. Kommt hinzu, daß die Gewerkschaften auch bei dieser Umsetzung von den formal autonomen Betriebsräten abhängig sind, denen beim Konflikt um die Regelungsbereiche einer Vereinbarung zudem das Druckmittel des Arbeitskampfes fehlt.

Betrachtet man die materiellen Regelungen der Vielzahl geltender Betriebsvereinbarungen zum Rationalisierungsschutz, wird die Vermutung belegt, daß die betrieblichen Abkommen eine Art Vorreiterfunktion für Tarifverträge haben. So zum Beispiel enthalten sie schon frühzeitig - noch bevor entsprechen-

de Tarifverträge geschlossen wurden - Bestimmungen zur Qualifizierung der Beschäftigten, zum Verbot von Leistungskontrollen und zur Mitwirkung der Betriebsräte bei künftigen Rationalisierungsmaßnahmen. Aber die Qualität der Betriebsvereinbarungen ist recht unterschiedlich. In der Mehrzahl wird man sie eher dem passiven Rationalisierungsschutz zurechnen müssen.

Bei den Problemen, die sich den Betriebsräten in der Frage der betrieblichen Zeitwirtschaft stellen, wird - stärker noch als beim Rationalisierungsschutz - deutlich, daß Betriebsvereinbarungen keine Alternative zu Tarifverträgen sein können. Bei der Handhabung der Mehrarbeit und der Flexibilisierung der betrieblichen Arbeitszeit (gleitende Arbeitszeit) haben die Betriebsräte auf breiter Front versagt. Es handelt sich bei diesen zeitwirtschaftlichen Bereichen zwar um Regelungstatbestände, die der aktiven Mitbestimmung der Betriebsräte nach dem Gesetz unterliegen. Aber in keinem anderen Feld gewerkschaftlichen Strategien konnten die Arbeitgeber ihre Interessen auf der betrieblichen Ebene so weitgehend durchsetzen.

Damit sind die Grenzen gewerkschaftlicher Wirkungsmöglichkeiten auf der betrieblichen Ebene umschrieben. Als Alternative böte sich der konsequente Ausbau eines Netzes gewerkschaftlicher Vertrauensleute an - wie es in den größeren Organisationen (IG-Metall) schon weitgehend geschehen ist. Bezeichnenderweise zählen die Belegschaften in Metallbetrieben zum vergleichsweise konfliktbereiten Teil der Arbeitnehmerschaft. Wichtig scheint jedenfalls zur Stützung und Absicherung gewerkschaftlicher Strategien auf der betrieblichen Ebene ein funktionsfähiger sekundärer Strang loyaler Mitglieder, die Betriebsräte im Fall der Pflichtverletzung zur Rechenschaft ziehen können. Es handelt sich um die häufig beschworene, doch oft vernachlässigte Verstärkung der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit. In diesem Zusammenhang spielen die Verbesserung gewerkschaftlicher Technologieberatung sowie - ganz allgemein - die Stärkung der ehrenamtlichen Elements der Gewerkschaftsbewegung auf regionaler Ebene eine wichtige Rolle.

Insgesamt betrachtet, können Betriebsvereinbarungen bei der Durchsetzung gewerkschaftlicher Strategien nur eine Notlösung sein. Ihnen kommt in gewisser Weise eine Pilotfunktion zu: Man kann mit Regelungen experimentieren und die Stärke des Gegners im Arbeitgeberlager testen. Auf die Dauer gesehen ersetzen sie die Tarifverträge nicht. Kommt hinzu, daß die Betriebsräte gelegentlich bei den Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber versagen, es an Mut oder Konsequenz bei der Wahrnehmung von Interessen der Arbeitnehmer fehlen lassen.

So gesehen ist es fraglich, ob gewerkschaftliche Forderungen zur Erweiterung der betrieblichen Mitbestimmung bei der Fortentwicklung der Arbeitsbedingungen ausreichen werden. Mindestens genauso wichtig scheint der Ausbau und die Verbindlichkeit der Kontrollrechte der Betriebsräte - eine Erweiterung ihrer sozialen Rolle zum "Beamten des Tarifvertrages".

Anhang

Anmerkungen

Anmerkungen zu Kapitel 1

- 1) M. Weber, Die "Objektivität" der sozialwissenschaftlichen Erkenntnis, in: J. Winckelmann (Hrsg.), Max Weber Soziologie - Weltgeschichtliche Analysen - Politik, Stuttgart 1964, S. 194.
- 2) M. Weber, a.a.O., S. 210.
- 3) F. Croner, Soziologie der Angestellten, Neuwied 1962, S. 112 ff. und S. 131 ff. Stellvertretend: G. Hartfiel, Angestellte und Angestelltengewerkschaft, Berlin 1961, S. 87 ff.; O. Neuloh, Die weiße Automation, Saarbrücken 1966, S. 56 ff.; U. Kadritzke, Angestellte - die geduldigen Arbeiter, Frankfurt - Köln 1975, S. 41 ff.
- 4) U. Kadritzke, a.a.O., S. 180/181. Kadritzke stellt fest, daß der Multiplikationsfaktor von Angestelltegehältern gegenüber Arbeiterlöhnen 1922 im Vergleich zu 1913 geringer ist.
- 5) L. Preller, Sozialpolitik in der Weimarer Republik, Kronberg 1978 (2), S. 168. Vgl. auch H. Speier, Die Angestellten vor dem Nationalsozialismus, Göttingen 1977, S. 73. Speier verweist in diesem Zusammenhang auf die Betroffenheit der leitenden Angestellten. Die Zunahme der Arbeitslosigkeit von Angestellten (vom Dezember 1927 zum Dezember 1932: 607 %) wird von ihm auf die "Rationalisierung des Büros" zurückgeführt.
- 6) E. Grochla, Die Anwendung der mittleren Datentechnik, München 1974. Zur neueren Entwicklung auf dem EDV-Markt: H. Hinz, Wachstum der EDV-Industrie, in: DER GEWERKSCHAFTER 3/81, S. 31.
- 7) U. Kadritzke, a.a.O., S. 13 ff. Kadritzke bezieht sich auf J. Kuczynski, Die Geschichte der Lage der Arbeiter unter dem Kapitalismus, Bde 2 - 5, Berlin (DDR) 1962 - 66; H. Mottek, Wirtschaftsgeschichte Deutschlands, Bd. II, Berlin (DDR) 1971; W. Fischer, Staatsverwaltung und Interessenverbände im Deutschen Reich 1871 - 1914, in: C. Böhret (Hrsg.), Interdependenzen von Politik und Wirtschaft, Berlin 1967.

- 8) E. Lederer, Die Privatangestellten in der modernen Wirtschaftsentwicklung, Tübingen 1912, S. 25.
- 9) H.P. Bahrdt, Industriebürokratie, Stuttgart 1972 (2), S. 136/37. Bahrdt trennt zwischen faktisch bedeutungslosen Unterschieden unter der Mehrheit von Arbeitern und Angestellten in der betrieblichen Hierarchie und dem Angestelltenbewußtsein, das tradierte Unterschiede aus Gründen der Statusdifferenzierung zu Arbeitern - mit gesellschaftlicher Billigung - gleichwohl perpetuiert.

G. Hartfiel, a.a.O., S. 103. Hartfiel zitiert eine Untersuchung des Soziologischen Instituts der FU Berlin, die sich - unter seiner Mitwirkung - zum Ziel setzte, "unter Ausklammerung der ideologischen Seite des Angestelltenproblems einen Einblick in die empirisch feststellbaren unterschiedlichen Positionen und Funktionen der Arbeitnehmer in der gewerblichen Wirtschaft zu geben". (O. Stammer (Hrsg.), Angestellte und Arbeiter in der Betriebspyramide, Berlin 1959.) Die Forschergruppe konnte kein Kriterium "mehr erkennen, nachdem eine befriedigende funktional orientierte Abgrenzung beider Arbeitnehmergruppen vorgenommen werden kann". Die Unterschiede stellen sich erst ein, wenn man subjektive Faktoren heranzieht.

- 10) E. Lederer (1912), a.a.O., S. 21/22.
- 11) U. Kadritzke, a.a.O., S. 42. Kadritzke bezieht sich auf einen Aufsatz von Croner aus dem Jahr 1930 (F. Croner, Zur Theorie proletarischer Sozialpolitik, in: Die Gesellschaft, Bd. 1 1930, S. 41 ff.) sowie Nachkriegsveröffentlichungen, z.B. F. Croner, Die Angestellten in der modernen Gesellschaft, Frankfurt - Wien 1954; vgl. auch Anm. 3).
- 12) E. Lederer, J. Marschak, Der neue Mittelstand, in: Grundriß der Sozialökonomik, Abt. IX, Teil 1, Tübingen 1926, S. 120 ff.; H.P. Bahrdt, a.a.O., S. 136; G. Hartfiel, a.a.O., S. 86; E. Fehrmann, U. Metzner, Angestellte in der sozialwissenschaftlichen Diskussion, Köln - Frankfurt 1977, S. 19 Fn. 11

- 13) DGB (Hrsg.), Angestelltenbewußtsein, Düsseldorf 1976, S. 23. In der Broschüre werden Ergebnisse einer infas-Repräsentativerhebung unter Angestellten vom August/September 1974 vorgestellt. In dieser Umfrage stimmten 77 Prozent der Angestellten dem Statement "Angestellte leisten geistige, Arbeiter körperliche Arbeit" zu. Dieses Ergebnis wird auch in einer Wiederholungsbefragung vom August 1981 bestätigt (vgl. "Angestelltenbewußtsein '81" - Arbeitspapier des DGB zum 10. Angestelltentag, 27.10. - 29.10.1981 in Dortmund).
- 14) G. Hartfiel, a.a.O., S. 68 ff.
- 15) G. Hartfiel, a.a.O., S. 72.
- 16) R. Bartholomäi, W. Bodenbender, H. Henkel, R. Hüttel (Hrsg.), Sozialpolitik nach 1945, Bonn-Bad Godesberg 1977. Zur Rentenreform die Beiträge von K.H. Orda, K. Jantz, G. Tietz, H. Hensen, O. Sund, R. Bartholomäi, H. Achinger, D. Schewe. Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gilt für Arbeiter ab 1961. Sie ist Ergebnis des Metall-Arbeiter-Streiks von 1956/57 in Schleswig-Holstein.
- 17) Ausgleichend wirken tarifvertraglich vereinbarte Verdienstsicherungen für ältere Arbeitnehmer. In die gleiche Richtung weisen verschiedene Rationalisierungsschutzabkommen, die Abgruppierungen auffangen sollen. Vgl. hierzu: WSI-Autorengemeinschaft, Betriebliche Beschäftigungspolitik und gewerkschaftliche Interessenvertretung, Düsseldorf 1977. Der Beitrag von H. Kohl geht auf die Problematik ein (S. 206 ff.). Zur Rolle der Gewerkschaften: H. Kohl, Arbeit für alle, Köln 1979, S. 39 ff.
- 18) WSI-Autorengemeinschaft, a.a.O., S. 18 ff. Stellvertretend für Analysen, die sich mit dem "Taylorismus im Büro" beschäftigen auch: H. Braverman, Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt - New York 1977, S. 245 ff.

- 19) Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 1972, § 5 und § 6 (2); Angestelltenversicherungsgesetz (AVG) in der Fassung von 1976, §§ 2 und 3. Das Statistische Bundesamt geht bei den Mikrozensus-Erhebungen von der Stellung im Betrieb aus, wie sie sich nach den Angaben der Befragten darstellt. Diese Angestelltendefinition ist weiter gefaßt als die versicherungsrechtliche Bestimmung des betreffenden Arbeitnehmerkreises, die von der Bundesanstalt für Arbeit (BA) in der Beschäftigtenstatistik verwendet wird. Die Beschäftigtenstatistik basiert im Angestelltenbereich auf Daten der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte.
- 20) BeitrAB 17, Nürnberg 1977, W. Dostal, M. Lahner, E. Ulrich, Datensammlung zum Projekt Auswirkungen technischer Änderungen auf Arbeitskräfte, S. 6.
- 21) BeitrAB 17, a.a.O., S. 49.
- 22) E. Fehrmann, U. Metzner (1977), a.a.O., S. 103 ff. Fehrmann/Metzner verwenden eine Definition, die von Bader u.a. entlehnt ist: U.M. Bader u.a., Krise und Kapitalismus bei Marx, Bd. I, Frankfurt 1975, S. 205: "Unter Rationalisierung ... soll verstanden werden: Verbesserung der Arbeitsorganisation, vollständige Ausnutzung der Arbeitsmittel und Verbesserung ihrer Qualität auf gegebener technischer Grundlage. Demgegenüber wälzen technische Neuerungen im eigentlichen Sinn die technischen Grundlagen des Arbeitsprozesses selbst um". Soweit Bader. Ganz in diesem Sinne Fehrmann/Metzner: "Um einen systematischen Zugang zu der Vielfalt der Strukturveränderungen zu gewinnen, erscheint es sinnvoll, auf die in der wissenschaftlichen Diskussion vorgenommene analytische Trennung von Rationalisierung und technischem Fortschritt als grundlegenden Methoden zur Rentabilitätssteigerung einzugehen" (S. 103).

Auch bei Brandt ist in einem neueren Beitrag die Beschränkung des Rationalisierungsbegriffs auf den organisatorischen Aspekt zu finden: "..., kann indessen soviel gesagt werden, daß Technologieentwicklung, Rationalisierung und Humanisierung als Aspekte einer, auf durchaus unterschiedlichen Ebenen ansetzenden, Politik angesehen werden können, die unter einer sehr komplexen Bedingungskonstellation darauf abzielt, die stetige Entwicklung der Produktivkräfte in kontrollierbarer Weise voranzutreiben. Die Konstellation, von der dabei ausgegangen werden muß, ist ... bestimmt durch die sich verschärfende Spannung zwischen produktions- und marktökonomischen Anforderungen und durch den gleichfalls zunehmenden Zwang, die sozialen Folgen von Strategien der Technisierung und Organisation (die hier für Technologieentwicklung und Rationalisierung stehen) so unter Kontrolle zu bringen, daß sie das übergeordnete Ziel der Produktivkraftentwicklung nicht gefährden". G. Brandt, Einleitende Bemerkungen zum Thema "Technologieentwicklung, Rationalisierung und Humanisierung", in: G. Brandt, G. Dörfer, G. Peters (Hrsg.), Technologieentwicklung, Rationalisierung und Humanisierung, BeitrAB 53, Nürnberg 1981, S. 1 ff., bes. S. 11/12.

23) H.P. Bahrdt, a.a.O., S. 68.

24) R. Koch, Elektronische Datenverarbeitung und kaufmännische Angestellte - Auswirkung der Rationalisierung in der Verwaltung von Industrieunternehmen, Frankfurt 1978, S. 55: "In ihrem Bemühen die "unproduktiven" Verwaltungskosten zu senken und gleichzeitig den steigenden Anforderungen gerecht zu werden, beginnen die Unternehmen die Arbeit in ihren Verwaltungen Rationalisierungsmaßnahmen, zunächst vor allem organisatorischer Art, später mehr und mehr auch technischer Art zu unterwerfen". Vgl. auch: W. Pöhler, Bestandsaufnahme, Analyse und

Entwicklung im Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich, in: H.O. Vetter, Humanisierung der Arbeit als gesellschaftspolitische und gewerkschaftliche Aufgabe, Frankfurt - Köln 1974, S. 56 ff.; M. Baethge, F. Gerstenberger, H. Overbeck, M. Schössler, R. Seltz, Bildungsexpansion und Beschäftigungslage von Angestellten, Göttingen 1980, S. 29 ff.; E. Haider, W. Rohmert, Arbeitswissenschaftliche Grundlagen zum Thema "Technologieentwicklung, Rationalisierung und Humanisierung", in: BeitrAB 53, a.a.O., S. 21 ff.

- 25) G. Brandt (1981), a.a.O., S. 3
- 26) J. Habermas, Technik und Wissenschaft als "Ideologie", Frankfurt 1969 (3), S. 48 ff. Die Geburtstagsadresse behandelt die Weber-Adaption von Marcuse.
- 27) J. Habermas, a.a.O., S. 49/50. Habermas zitiert Marcuse über Weber.

Anmerkungen zu Kapitel 2

- 1) Th. Pirker, Büro und Maschine, Basel 1962, S. 6: "Dabei wird das Büro bestimmt als die institutionelle Organisation von Mitteln und Menschen zur Bearbeitung von Daten und Informationen ... Büroarbeit ist stets Zuordnung oder Einordnung von Daten im Rahmen eines festgelegten Schemas mit bestimmter Kodifizierung. Die Veränderung der Informationen durch die Einführung von Maschinen in das Büro hat die Veränderung dieser Schemata, dieser Codes, d.h. des Informationssystems oder vielmehr der Informationssysteme innerhalb eines Verwaltungsbetriebs zur Folge".
- 2) F. Croner (1962), a.a.O., S. 63 ff. Croner wird häufig von anderen Autoren zitiert: In jüngster Zeit z.B. von R. Koch, a.a.O. Ohne direkten Bezug auf Croner, aber mit identischem Ergebnis U. Kadritzke, a.a.O., S. 156 ff. Zur statistischen Entwicklung vgl. Kapitel 3.

- 3) Ein globaler Indikator wie z.B. die Zahl der eingesetzten EDV-Anlagen muß disaggregiert werden nach Größe, Auslastung, Anzahl der Anlagen pro Betrieb, Verteilung auf Betriebsgrößenklassen oder Nutzung für unterschiedliche Aufgabengebiete, um nur einige Beispiele zu nennen. Diese Indikatoren können - im Zeitverlauf betrachtet - die allgemeine Richtung der Entwicklung angeben. Über die betriebliche Praxis sagen sie jedoch wenig aus. Zudem ergeben sich schon bei einem relativ einfachen Indikator (Größe der Anlagen) erhebliche statistische Meßprobleme, vgl. E. Grochla, a.a.O., S. 23. Ein ernstes Problem ist in diesem Zusammenhang auch in der Wirtschaftlichkeit der Anlagen zu sehen (vgl. 2.1.2).
- 4) H.P. Bahrdt, a.a.O., S. 62; R. Koch, a.a.O., S. 57.
- 5) H.P. Bahrdt, a.a.O., S. 62; R. Koch, a.a.O., S. 49. Koch zitiert D. Lukesch u.a., Verwaltungstätigkeiten in der Industrie, Berlin 1974.
- 6) S. Krakauer, Die Angestellten, Frankfurt 1974 (2) (Erstveröffentlichung: Frankfurter Zeitung 1929).
- 7) H.P. Bahrdt, a.a.O., S. 47 ff. Großraumbüros waren schon in den 20er Jahren bekannt. Vgl. L. Preller, a.a.O., S. 136. Preller beruft sich auf einen Bericht im "Börsenkurier" von 1927.
- 8) H. Braverman, a.a.O., S. 245 ff. Die von Braverman beigebrachten Beispiele spiegeln die Absurdität der Analyse schon in den gewählten Zeiteinheiten wider; z.B. wird für das Geradeklopfen eines Papierstapels 0.006 Minuten angesetzt. Unverkennbar ist die Absicht dieser Zeiterfassungstudien: Die Arbeitnehmer sollen unter (Zeit)Druck gesetzt werden.
- 9) R. Koch, a.a.O., S. 63.
- 10) R. Koch, a.a.O., S. 120 ff.
- 11) WSI-Autorengemeinschaft, a.a.O., S. 70 ff.

- 12) WSI-Autorengemeinschaft, a.a.O., S. 72: "Nach herrschender Auffassung (Hinweis auf Grochla/Wittmann, s.u., B.G.) werden nun die Ziele nicht von den hierarchisch höheren Ebenen den unteren Ebenen aufoktroziert, vielmehr werden die Ziele im Rahmen allgemeiner Vorgaben unter Beteiligung derjenigen, die diese Ziele erreichen sollen, erarbeitet und formuliert. Dadurch wird durch Identifikation mit den Zielen eine Anreizwirkung für die jeweils unteren Ebenen der Management-Hierarchie bezweckt; außerdem ist eine größere Realisationsmöglichkeit der jeweiligen Zielentscheidung gewährleistet. Diese Aussage geht von der Annahme aus, "Daß eine Zielvorgabe, die der Betroffene direkt oder indirekt als realisierbar akzeptiert, wie eine Selbstverpflichtung wirkt, diese Leistung auch gegen unvorhergesehene Schwierigkeiten zu erbringen" (Hinweis auf Baugut, B.G.). Die zugrunde gelegten Ziele dienen als Orientierungsgrößen und Maßstäbe bei allen Aktivitäten." Die WSI-Autorengemeinschaft bezieht sich in dieser Passage auf: E. Grochla, W. Wittmann, Management by Objectives als umfassendes Managementprinzip, in: HdB, 4. Auflage, Stuttgart 1975, S. 2.575 - 2.578; H. Humble, MbO-Fibel, Frankfurt - New York 1973; G. Baugut, S. Krüger, Unternehmensführung, Opladen 1976, S. 63.
- 13) O. Neuloh, a.a.O., S. 126/128; R. Koch, a.a.O., S. 60 ff. und 68 ff.
- 14) Th. Pirker, a.a.O., S. 49.
- 15) O. Neuloh, a.a.O., S. 129.
- 16) Th. Pirker, a.a.O., S. 72 ff.
- 17) Pirker kritisiert den häufig verwendeten Begriff "Mechanisierung" im Zusammenhang mit technischen Lösungsversuchen von Arbeitsvorgängen im Büro. "Mechanisierung" bedeutet - in Anlehnung an Marx - die Ausführung von Bewegungen und Operationen durch Maschinen, die zuvor mit Werkzeugen oder per Hand erfolgten. Arbeitsteilung ist für Mechanisierung unbedingte Voraussetzung. Diese beiden einleuchtenden Einwände führt Pirker zur Begründung an, die technische Ausstattung des Büros als Maschinisierung zu bezeichnen. Th. Pirker, a.a.O., S. 2.

- 18) L. Preller, a.a.O., S. 129, S. 164 ff.; H. Speier, a.a.O., S. 73. Speier greift die Belege der Arbeitslosenstatistik auf. Danach stieg die Arbeitslosigkeit unter Angestellten von 1925 bis 1933 um mehr als das Vierfache (Männer: 402 %, Frauen: 475 %). Arbeiter verzeichnen dagegen im entsprechenden Zeitraum einen Anstieg um knapp das Zehnfache (Männer: 1.043 %, Frauen: 675 %). Zum Spezifikum der Arbeitslosigkeit unter Angestellten: "Umgekehrt wurden die Angestellten in den zwanziger Jahren Opfer technologischer Arbeitslosigkeit infolge der "Rationalisierung" des Büros, von der die Arbeiter verschont blieben".
- 19) R. Koch, a.a.O., S. 68.
- 20) E. Fehrmann, U. Metzner (1977), a.a.O., S. 110 ff. Fehrmann/Metzner referieren Zweifel an dieser Hypothese. Die Anschaffung von EDV-Anlagen sei gelegentlich auch eine Statusfrage. Diskrepanzen zwischen technischen und organisatorischen Möglichkeiten und der tatsächlichen Anwendung kommen in der Praxis vor. Mangelhaft ausgebildetes Personal und die Konkurrenz der Hersteller, deren Hauptmotiv der Verkauf und nicht die Nutzung der Anlagen ist, werden als Ursachen für die geschilderten Diskrepanzen genannt. Daten über die Nutzung der EDV weisen darauf hin, daß eine relativ große Zahl von Anlagen noch nicht einmal einschichtig ausgelastet sind; nur ca. 20 Prozent wurden im vollen zwei-schichtigen Betrieb gefahren (mehr als 300 Stunden pro Monat). Diepold GmbH, Bedeutung und Entwicklung der automatischen Datenverarbeitung, in: IG-Metall (Hrsg.), Computer und Angestellte, Frankfurt 1971, Bd. 1, S. 197 ff.
- 21) H.P. Bahrdt, a.a.O., S. 71/72.
- 22) R. Koch, a.a.O., S. 71.
- 23) E. Grochla, a.a.O., S. 25.
- 24) R. Koch, a.a.O., S. 74 ff.
- 25) R. Koch, ebd.

- 26) M. Baethge u.a., a.a.O., S. 44 ff. und 164 ff. Die SOFI-Autoren geben in dem Zwischenbericht des im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBW) durchgeführten Projekts die Aussagen von betrieblichen Experten wieder. Ausdrücklich betonen sie aber auch, daß Arbeitsplatzvernichtung vor allem im Bereich einfacher Routinetätigkeiten in der Vergangenheit zu verzeichnen waren. Die Angaben beziehen sich auf die Industrie und das Bank- und Versicherungsgewerbe.
- 27) Zu den Arbeitsbedingungen von Sekretärinnen und Schreibkräften: U. Jacobi, V. Lullies, F. Weltz, Textverarbeitung im Büro, Frankfurt - New York 1980.
- 28) U. Jacobi, V. Lullies, F. Weltz, a.a.O., S. 115 ff.
- 29) U. Jacobi, V. Lullies, F. Weltz, a.a.O., S. 12 ff.
- 30) U. Jacobi, V. Lullies, F. Weltz, a.a.O., S. 119.
- 31) Über technische Entwicklungen auf dem Büroelektroniksektor informiert: F. Sedenó-Andrés, Technik und Textverarbeitung - welche Spielräume und Gestaltungsmöglichkeiten bestehen? Referat auf der DGB-WSI-Veranstaltung "Humanisierung in der Textverarbeitung" am 28.4.1981 in Düsseldorf gehalten.
- 32) K. Marth, Technologische Entwicklung und ihre Auswirkung auf die Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen 8/1980, S. 426 ff.
- 33) F. Gerstenberger, Stand und Entwicklung von Technologien, Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Bürobereich unter besonderer Berücksichtigung der Textverarbeitung, Referat auf der DGB-WSI-Veranstaltung (vgl. Anm. 31).
- 34) Vgl. neben den schon zitierten Arbeiten von Gerstenberger, Koch und Sedenó-Andrés: A. Cakir, Belastung und Beanspruchung bei Bildschirmtätigkeiten; L.P. Schardt, W. Knepel, Psychische Beanspruchungen kaufmännischer Angestellter bei computergestützter Sachbearbeitung, beide Aufsätze in: M. Frese (Hrsg.), Streß im Büro, Bern 1981.

- 35) A. Köchling, Bildschirmarbeit - Gesundheitliche Auswirkungen, Ursachen und Empfehlungen zur menschengerechten Gestaltung, Referat auf dem 10. Bundesangestellten-tag des DGB, 27.10. - 29.10.1981 in Dortmund gehalten.
- 36) Für viele: H.P. Bahrtdt, a.a.O., S. 40 ff.; F. Croner (1962), a.a.O., S. 112 ff. und S. 131 ff. Die historischen Bezüge in diesem Abschnitt basieren - wenn nicht anders nachgewiesen - auf Bahrtdt und Pirker.
- 37) Th. Pirker, a.a.O., S. 50.
- 38) H.P. Bahrtdt, a.a.O., S. 111 und S. 112 ff. Zur Rastlosigkeit und den nur partiellen Erfolgsaussichten der Angestellten gibt Bahrtdt einen sehr anschaulichen Vergleich: "Das bürgerliche Berufsschicksal hat oft eine gewisse Ähnlichkeit mit dem Versuch, auf einer sich nach unten bewegenden Rolltreppe nach oben zu klettern. Der Versuch glückt im allgemeinen, wenn man sehr fleißig klettert, weil die Gegenbewegung der Rolltreppe sich langsam vollzieht. Allerdings entspricht das Ergebnis des Kletterns niemals ganz den Erwartungen, weil die erreichten Stufen jedesmal wieder ein Stück nach unten gesackt sind".
- 39) E. Fehrmann, U. Metzner (1977), a.a.O., S. 128/29.
- 40) E. Fehrmann, U. Metzner (1977), a.a.O., S. 140/41; M. Baethge u.a., a.a.O., S. 50/51. Die SOFI-Autoren referieren Expertenaussagen, die auf "psychologische" Schwierigkeiten seitens der gut bezahlten Sekretärinnen verweisen, sich in einem zentralen Schreibdienst zurechtzufinden. Ihre ehemaligen Chefs leiden vor allem unter Statusproblemen, wenn ihnen die persönlich zugeordnete Sekretärin abgezogen wird.
- 41) E. Fehrmann, U. Metzner (1977), a.a.O., S. 142.

Anmerkungen zu Kapitel 3

- 1) W. Kröllmann, Bevölkerungsentwicklung in der Weimarer Republik, in: H. Mommsen, D. Petzina, B. Weisbrod (Hrsg.), Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, 2 Bde, Kronberg 1977 (2), S. 76 ff.
- 2) J. Reulecke, Veränderungen des Arbeitskräftepotentials im Deutschen Reich 1900 - 1933, in: H. Mommsen u.a., a.a.O., S. 84 ff.
- 3) Statistik des Deutschen Reiches, NF Bd 111, S. 62: "Für die Gesamtzahl der Erwerbstätigen der Berufsabtheilungen A bis E ist nach dem Gesagten eine soziale Gliederung nur mit einem gewissen Zwang durchführbar, ..." In der Berufssystematik von 1882 und 1895 wurden z.B. "Handlungsgehülfen und Kommis in Ladengeschäften, Verkäufer, Ladendiener, Ladenmädchen, auch Lehrlinge" den Arbeitern zugerechnet - Berufsgruppen, die spätestens seit der Sozialversicherungsreform von 1924 zur Angestellten-schaft zählen. Zum Problem der Berufssystematik vgl. auch Anm. 4.
- 4) Es gibt drei Möglichkeiten, die Erwerbstätigen des Deutschen Reiches bis 1933 nach Berufsstatus differenziert zu analysieren:
 - Die Rohdaten der Volks- und Berufszählungen, wie sie vom Statistischen Reichsamt dokumentiert sind,
 - die auf Gebietsstand und Berufssystematik von 1933 umgerechneten Daten (Statistik des Deutschen Reiches, NF Bd. 458, S. 20) oder
 - die auf die Berufssystematik, nicht aber auf den Gebietsstand von 1933 umgerechneten Daten (M. Ditt- rich, Die Entstehung der Angestellten-schaft in Deutschland, Stuttgart - Berlin 1939).

Die Lösung, die das Statistische Reichsamt 1937 gewählt hat, weist gegenüber den beiden anderen zwei Vorteile auf: Berufsgruppen und Zählgebiet variieren in dem Beob- achtungszeitraum an wenigsten.

Der Umfang des Zählgebiets ist nach dem Ersten Weltkrieg erheblich geringer und daher mit Ergebnissen, die auf dem früheren Gebietsstand basieren, nicht ohne Vorbehalte vergleichbar. Die politische Einheit des Zählgebiets ist zwar für Wanderungsbewegungen großen Umfangs wichtiger. So muß fraglich bleiben, ob der Zuzug der westpreussischen Landbevölkerung z.B. ins Ruhrgebiet um die Jahrhundertwende möglich gewesen wäre, wenn die Reichsgrenze den Stand von 1919/20 entsprochen hätten. Die Beschäftigungspolitik gegenüber den polnischen Wanderarbeitern spricht dagegen (vgl.: H.U. Wehler, Die Polen im Ruhrgebiet bis 1918, in: ders. (Hrsg.), Moderne deutsche Sozialgeschichte, Königstein/Ts. - Düsseldorf 1981, S. 437 ff.; F. Zunkel, Die ausländischen Arbeiter in der deutschen Kriegswirtschaftspolitik des 1. Weltkrieges, in: G.A. Ritter, Entstehung und Wandel der modernen Gesellschaft - Festschrift für Hans Rosenberg zum 65. Geburtstag, Berlin 1970, S. 280 ff.).

Entschiede man sich für Dittrichs Lösung wären freilich die Schwankungen des Zählgebiets zu groß. Die Entscheidung fällt daher zugunsten der Lösung des Statistischen Reichsamtes.

- 5) H. Speler, a.a.O., S. 161.
- 6) Statistische Jahrbücher 1951 und 1981.
- 7) Die Daten der folgenden Abschnitte (3.1.1 und 3.1.2) sind entnommen: R. Leupoldt, K. Ermann, Arbeitsmarktstatistische Zahlen in Zeitreihenform, BeitrAB 3.1, Nürnberg 1978, bzw. dem Statistischen Jahrbuch 1981. Eigene Berechnungen wurden durchgeführt.
- 8) H. v. Hennings, Quantitative und qualitative Veränderungen der Arbeitsplätze von Angestellten, BeitrAB 32, Nürnberg 1979, S. 15.
- 9) C. Clark, The Conditions of Economic Progress, London 1951 (2); W.W. Rostow, The Stages of Economic Growth, Cambridge 1960.

10) Zu den Dienstleistungsberufen zählen:

Speditionskaufleute, Fremdenverkehrsfachleute, Werbefachleute, Makler, Grundstücksverwalter, Vermieter, Vermittler, Versteigerer, Geldeinnehmer und -auszahler, Kartenverkäufer.

Die Angestelltenquote der Berufsgruppe betrug im 2. Quartal 1978 83.5 Prozent (berechnet aus: Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer am 30.6.1978/Erwerbstätige nach dem Mikrozensus vom April 1978). Der Berechnung liegen die Annahmen zugrunde, daß a) kaum gewerbliche Arbeitnehmer in der Berufsgruppe sind und b) die Zahlen zwischen April und Juni nicht allzu stark schwanken. Jedenfalls kann der ungefähre Umfang der Angestellten bestimmt werden.

Zu der Berufsgruppe der Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe zählen:

Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter, Unternehmensberater, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Abgeordnete, Minister, Wahlbeamte, Leitende Verwaltungsfachleute, Verbandsleiter, Funktionäre, Kalkulatoren, Berechner, Buchhalter, Kassierer, Datenverarbeitungsfachleute, Bürofachkräfte, Stenographen, Stenotypistinnen, Maschinenschreiber, Datentypisten, Bürohilfskräfte.

Die Angestelltenquote - Berechnung wie oben - betrug im 2. Quartal 1978 72.5 Prozent.

Auf die Einwände der IAB-Autorengemeinschaft gegenüber der Angestelltenklassifizierung der amtlichen Statistik sei hier hingewiesen (vgl. Autorengemeinschaft, Zur Beschäftigungslage der Angestellten, in MittAB 3/1976, S. 302 ff.). Demnach enthalten die vom Statistischen Bundesamt definierten Angestelltenberufe - Klassifizierung der Berufe 1975 - ca. 400.000 Arbeiter, es fehlen aber ca. 1.2 Mill. Angestellte. Da von den IAB-Autoren alle Angestelltenberufe analysiert werden - also auch die technischen - greift der Einwand hier nicht in voller Schärfe. Unter Bürobeschäftigten sind kaum Arbeiter anzutreffen.

Dagegen sind unter den Erwerbstätigen in Büroberufen Beamte und Selbständige vertreten. Man muß aber mit den Erwerbstätigen arbeiten, da die Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit - hier sind nur sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer dokumentiert - keine weit zurückreichenden Zeitreihenanalysen ermöglicht und auch in dem analytischen Komfort nicht an das Statistische Bundesamt heranreicht.

- 11) MittAB 3/1980.
- 12) G. Kühlewind, Rückblick auf Arbeitsmarktprojektionen für die siebziger Jahre in der Bundesrepublik Deutschland, in: MittAB 3/1980, S. 322 ff.
- 13) G. Kühlewind, a.a.O., S. 342.
- 14) BMA, Arbeits- und Sozialstatistik - Hauptergebnisse 1980, Bonn 1980, S. 30/31.
- 15) F. Stooß, Tendenzen des Wandels beruflicher Strukturen in den siebziger Jahren. Ein Vergleich prognostizierter und tatsächlicher Entwicklung, in: MittAB 3/1980, S. 360 ff.
- 16) W. Klauder, G. Kühlewind, P. Schnur, M. Thon, Mittel- und längerfristige Arbeitsmarktprojektionen des IAB, BeitrAB 16, Nürnberg 1977. Alle Daten dieses Abschnitts sind dieser Quelle entnommen.
- 17) W. Klauder, P. Schnur, Mögliche Auswirkungen der letzten Rezession auf die Arbeitsmarktentwicklung bis 1990, in: BeitrAB 16, a.a.O., S. 97.
- 18) H. Matthöfer, Wir müssen fast zwei Millionen neue Arbeitsplätze schaffen, in: Frankfurter Rundschau, 2.1.1982.
- 19) A. Blüm, G. Kühlewind, Vorausschau auf den Arbeitsmarkt der Bundesrepublik Deutschland bis 1990, in: BeitrAB 16, a.a.O., S. 43 ff. Alle Daten dieses Abschnitts sind dieser Quelle entnommen.
- 20) Vgl. Anm. 10.
- 21) Vgl. Anm. 10.
- 22) Prognos AG/Mackintosh Consultants Company Ltd., Technischer Fortschritt - Auswirkungen auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Bundesminister für Forschung und Technologie (Hrsg.), Düsseldorf 1981 (2).

- 23) Die von Prognos vorgenommenen Schätzverfahren (z.B. Prognos-Report Nr. 9, Bundesrepublik 1985, 1990, 1995, Basel 1979, S. 130 ff.) blieben nicht ohne Kritik; vgl. K. Marth, a.a.O., S. 434. Danach schwanken die Schweizer Projektionen zwischen 18 und 28 Mill. Arbeitsplätzen - je nachdem wie die Stundenproduktivität veranschlagt wird.

In der hier vorliegenden Studie legen sich Prognos/Mackintosh - in Anlehnung an Prognos-Report Nr. 9 - auf 25.0 Mill. Arbeitsplätze (Erwerbstätige) für 1990 fest; jährliches Wachstum der Stundenproduktivität je Erwerbstätigem 3.3 Prozent (S. 126 ff.). Prognos/Mackintosh berechnen auf der Basis erwarteter Produktions- und Absatzentwicklung nach einem 50 Zellen umfassenden Katalog die einzelnen Wirtschaftszweige durch und aggregieren anschließend. Abgestützt wird die Rechnung auch durch Expertengespräche - insgesamt 340 (s. 37). Für IAB/Battelle vgl. 3.2.2 und oben.

Die Berufsgruppen sind in der Prognos/Mackintosh-Studie (vgl. S. 198) anders zusammengesetzt als bei IAB-Battelle. So enthält die Gruppe "Bürotätigkeiten" außer üblicherweise Büros zugeordneten Berufen wie Sekretärinnen auch technische Zeichner und Bauzeichner. Dagegen sind Büroberufe im Sinne des Statistischen Bundesamtes z.T. auch in der Gruppe "Überwiegend dispositive Tätigkeiten" (z.B. leitende Verwaltungsfachleute) enthalten. So berechtigt die Umgruppierung auch sein mag, die Vergleichbarkeit mit Daten, die auf der Klassifizierung des Statistischen Bundesamtes beruhen, ist nicht möglich.

- 24) Prognos/Mackintosh, a.a.O., S. 136. (Neuere Wachstumswahlen).
- 25) Prognos/Mackintosh, a.a.O., S. 141 ff.
- 26) K. Marth, a.a.O.

- 27) Die IG-Metall veranstaltete vom 5.3. - 8.3.1968 in Oberhausen einen internationalen Kongreß über Rationalisierung, Automatisierung und technischen Fortschritt. Publikation: IG-Metall, Computer und Angestellte, a.a.O. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die DGB-Konferenz vom 16./17.5.1974 in München. Publikation: H.O. Vetter, Humanisierung der Arbeit als gesellschaftspolitische und gewerkschaftliche Aufgabe, a.a.O.
- 28) H.P. Bahrddt, a.a.O., S. 28.
- 29) G. Brandt, B. Kündig, Z. Papadimitriou, J. Thomae, Computer und Arbeitsprozeß, Frankfurt - New York 1978, S. 133 ff. und S. 191. Die Forschergruppe des Instituts für Sozialforschung analysiert Betriebe der Stahlindustrie und des Bankgewerbes. R. Koch, a.a.O., S. 4. M. Baethge u.a., a.a.O., S. 44 ff.
- 30) H. v. Hennings, a.a.O., S. 66 ff.
- 31) H. Kohl, Arbeit für alle, Köln 1979, S. 36 ff.; U. Engelen-Kefer, Beschäftigungspolitik, Köln 1980 (2), S. 226; WSI-Mitteilungen 8/1980 ist schwerpunktmäßig der Problematik für den Bereich Handel, Banken und Versicherungen gewidmet. Diese Textbelege mögen stellvertretend für viele jüngere Publikationen von seiten der Gewerkschaften dienen.
- 32) F. Schiefer, Elektronische Datenverarbeitung und Angestellte, Kölner Beiträge zur Sozialforschung und angewandten Soziologie, Bd. 9, Maisenheimer am Glan 1969. Erhebung unter 355 männlichen Angestellten in 4 Betrieben der Eisen- und Stahlindustrie, 2 Chemiebetriebe, 1 Behörde und 1 Bank.
- (J. Fuhrmann, Zur Veränderung der Arbeitsaufgaben von kaufmännischen und technischen Angestellten durch Computer, in: IG-Metall (Hrsg.), a.a.O., S. 321 ff. Erhebungszeitraum: Juli 1967 bis Januar 1968.

Diebold GmbH, Möglichkeiten und Grenzen der elektronischen Datenverarbeitung, 3 Bde. Frankfurt 1970.

R. Koch, a.a.O. Erhebungszeitraum 1976. 5 Unternehmen (Branchen nicht hinlänglich genau dokumentiert: 2 Apparatbau, je 1 Unternehmen der Pharmaindustrie, Lebensmittelindustrie, Elektroteile- und Werkzeuteile-Produktion).

G. Brandt u.a. (1978), a.a.O., Erhebungszeitraum: März bis September 1975. 6 Unternehmen (3 Stahlindustrie, 3 Bankgewerbe).

M. Baethge, u.a., a.a.O. Expertenbefragung in der Industrie, dem Groß- und Einzelhandel, Bank- und Versicherungsgewerbe sowie der öffentlichen Verwaltung. Es ist ein Zwischenbericht eines laufenden Projekts, der Ende 1978 abgeschlossen wurde; vgl. Kapitel 2 Anm. 26.

W. Dostal, Freisetzungen von Arbeitskräften im Angestelltenbereich aufgrund technischer Änderungen, in: MittAB 1/1978, S. 19 ff. Repräsentativerhebungen in 5 Industriezweigen (Erhebungsjahr): Kunststoffverarbeitende Industrie (1971), Holzverarbeitende Industrie (1972), Ernährungsindustrie (1973), Metallverarbeitende Industrie (1974) und Druckindustrie (1976). Es wurden Arbeitgeber bzw. deren Vertreter befragt.

Die aufgeführten Studien sind nur Beispiele. Ältere industriesoziologische Ansätze wie z.B. die von Jaeggi/Wiedemann (1963) und Mann/Molle (1964) werden wegen des Alters der Daten nicht berücksichtigt. Kurzbeschreibungen in H. v. Hennings, a.a.O., S. 73 ff.

- 33) Die Beschränkung auf das Jahr vor der Erhebung mag die Verlässlichkeit der Angaben verstärken. Der Umfang - insbesondere bereits durchgeführter - früherer Rationalisierungen kann man mit diesem Ansatz nicht bestimmen. Es fehlt auch an Indikatoren, die Stufen der Rationalisierung wenigstens näherungsweise angeben könnten. Zum Rationalisierungsbegriff des IAB-Projekts 5-44 vgl. auch 1.2.1.

- 34) Einstellungen, Austritte, Umsetzungen in den oder Versetzungen aus dem Bereich der Veränderung.
- 35) Fiktiv eingesparte Arbeitskräfte wären "zusätzlich benötigt worden, wenn man technische Umstellungen nicht durchgeführt und die neue Produktion mit den alten Anlagen erbracht hätte". W. Dostal (1978), a.a.O., S. 23.
- 36) Zum Problem der "Stillen Reserve": D. Mertens, W. Klaunder (Hrsg.), Probleme der Messung und Vorausschätzung des Erwerbspersonenpotentials, BeitrAB 44, Nürnberg 1980. In dem Sammelband des IAB sind 9 Beiträge enthalten, die sich der Frauenerwerbstätigkeit bzw. der "Stillen Reserve" widmen.
- 37) IAB-Autorengemeinschaft (1976), Zur Beschäftigungslage der Angestellten, a.a.O. Nach Angaben der IAB-Autoren sind Herkunfts- und Zielberuf in ca. 80 Prozent der untersuchten Fälle (IAB-Projekt 2-152) identisch. Die Abweichungen sind zu groß - und pro Berufsgruppe nicht ausgewiesen, um die Daten der Bundesanstalt für Arbeit ohne Vorbehalte akzeptieren zu können. Werden über den Berufsstatus und das Geschlecht hinausgehend Teilmengen analysiert, sind die hier zitierten Einschränkungen zu beachten. Auf die Analyse einzelner Berufsordnungen (z.B. Bürofachkräfte) wird aus diesen Gründen verzichtet.

Die Daten des Mikrozensus sind noch ungenauer, weil das Problem der "Stillen Reserve" ausgeklammert wird, d.h. der Mikrozensus definiert Erwerbslose nach eigenen Angaben. Befragte Erwerbslose, die sich nicht mehr oder gerade noch zur Erwerbsbevölkerung zählen (aber nicht als arbeitslos registriert sind), können aus den Mikrozensusdaten nicht zur "Stillen Reserve" aggregiert werden. Dieser Schritt ist aber nötig, um die Arbeitslosenpopulation präzise zu definieren und mit anderen Statistiken (z.B. der BA) vergleichbar zu halten.

- 38) E. Bloß, Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer, BeitrAB 48, Nürnberg 1980. Ende Juni 1978 waren von den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern 3.7 Prozent in Textilberufen tätig; unter den entsprechend definierten weiblichen Arbeitnehmern betrug der Anteil 6.4 Prozent. Im Groß- und Einzelhandel waren 13.9 Prozent aller Arbeitnehmer, aber 19.4 Prozent der weiblichen Arbeitnehmer beschäftigt.

Die gestiegene Frauenerwerbstätigkeit in den siebziger Jahren ist vorwiegend durch den vermehrten Zutritt ausländischer Frauen bedingt. Die Bevölkerungskomponente (Erwerbspotential) verläuft bei deutschen Erwerbstätigen in die gleiche Richtung (Zunahme). Die Erwerbsquoten unter Männern (Deutsche und Ausländer) sind in der Tat im Abstieg begriffen (79.3 % 1970; 72.1 % 1978). Das von Egle vorgebrachte Argument, Frauen seien relativ häufiger arbeitslos, weil sie sich in zunehmendem Maße am Erwerbsleben beteiligen - also ihre "Chance", arbeitslos zu werden, sich vergrößert - ist statistisch gesehen absurd. Wenn sich die Geschlechterproportion unter den Arbeitslosen nicht verschöbe, müßten Männer bei sinkendem Anteil eine relativ - zu der von Frauen - zunehmende Arbeitslosenquote aufweisen. Da aber das Gegenteil der Fall ist, scheint die These der Konzentration von Frauen in konjunktur reagiblen und strukturschwachen Branchen plausibler. Vgl. F. Egle, Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit und Segmentierung des Arbeitsmarkts, in: Chr. Brinkmann, J. Kühl, R. Schultz-Wild, W. Sengenberger (Hrsg.), Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte empirischer Befunde, BeitrAB 33, Nürnberg 1979, S. 184 ff. Die Daten zur Erwerbsbeteiligung: IAB-Autorengemeinschaft, Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland 1978, in: MittAB 1/1978, S. 50 ff.; U. Engelen-Kefer (1980), a.a.O., S. 140 ff.

- 39) F. Egle: ebd.; Chr. Brinkmann, Segmentierung, Strukturalisierung, Flexibilität - Zur Relevanz einiger segmentationstheoretischer Aussagen über den Gesamtarbeitsmarkt, in: BeitrAB 33, a.a.O., S. 205 ff.

- 40) H. Kohl (1979), a.a.O., S. 34 ff. Vgl. auch R. Schultz-Wild, Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise, Frankfurt - New York 1978; W. Sengenberger, Der gespaltene Arbeitsmarkt, Frankfurt - New York 1978.
- 41) H. Hofbauer, Statusmobilität in den siebziger Jahren, in MittAB 4/1980, S. 251 ff. Untersuchungsobjekt ist der Berufsstatus von 1970 (bzw. im Jahr des Berufsbeginns nach 1970) und 1979. Nicht erfaßt sind Erwerbstätige die:
- 1979 arbeitslos waren,
 - nach 1970 arbeiteten, aber 1970 - zeitweilig - aus dem Erwerbsleben ausgeschieden waren (vor allem Frauen),
 - 1970 noch arbeiteten, inzwischen aber aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und
 - Antwortverweigerer zu beiden Erhebungszeitpunkten.
- 42) Bei allen Angaben, die sich auf 1970 beziehen, sind auch Berufsanfänger aus der Zeit nach 1970 enthalten - soweit sie 1979 noch berufstätig waren.
- 43) H. Hofbauer, a.a.O., S. 259.
- 44) Infratest Sozialforschung/Wirtschaftsforschung, W. Sörgel, Arbeitssuche, berufliche Mobilität, Arbeitsvermittlung und Beratung, Forschungsbericht 5 Reihe Sozialforschung BMA (Hrsg.), Bonn 1978, S. 61.
- 45) infas, Qualität des Arbeitslebens, BMA (Hrsg.), Bonn 1973.
- 46) Chr. Brinkmann, a.a.O., S. 248.
- 47) B. v. Rosenblatt, Chr. F. Büchtemann, Arbeitslosigkeit und berufliche Wiedereingliederung, in: MittAB 4/1980, S. 552 f.
- 48) Infratest, W. Sörgel, a.a.O., S. 62.

- 49) Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Arbeitsstatistik 1979 - Jahreszahlen, Nürnberg 1980, S. 100/101.

Zugänge im Jahr: 1970: 1.3 Mill.

1974: 2.8 "

1975: 3.5 "

1976: 3.3 "

1977: 3.3 "

1978: 3.1 "

1979: 2.8 "

- 50) Die Infratest-Daten sind nach Chr. Brinkmann, a.a.O., S. 240 ff. zitiert.

- 51) U. Engelen-Kefer (1980), a.a.O., S. 110 ff.

- 52) U. Engelen-Kefer (1980), a.a.O., S. 110 ff.

- 53) Infratest, W. Sörgel, a.a.O., S. 167. Nach Infratest geben ca. 80 Prozent der befragten Arbeitslosen an, daß "im Arbeitsamt nicht über die Frage gesprochen worden (ist, B.G.), ob sie in einer anderen Gegend bessere Chancen hätten, Arbeit zu finden". Auch wenn die Infratest-Forscher das zutage tretende Problem mit der Bemerkung herunterspielen, daß es anderswo ja auch nicht viel besser aussähe, bleiben doch einige Fragen offen: z.B. ob eine überregionale Vermittlung vielleicht doch in einem gewissen Umfang ausgleichend wirken kann; ob der Erfolgszwang der Vermittler - viele Vermittlungen wirken sich günstig auf die Karriere aus - diesem Ausgleich im Wege steht oder ob es organisatorische Barrieren in der Arbeitsverwaltung gibt.

- 54) Datenquelle wie bei Anm. 43.

Anmerkungen zu Kapitel 4

- 1) Die Große Koalition verabschiedete im Juni 1967 das "Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft".
- 2) Die Kriegswirtschaft galt nach dem Ersten und Zweiten Weltkrieg als abschreckendes Beispiel für staatliche Lenkung der Volkswirtschaft. In der Bundesrepublik kommt noch die ideologisch belastete Debatte um den Staatssozialismus in der DDR hinzu. Zu den Auseinandersetzungen über die Wirtschaftsordnung im Ersten Weltkrieg: F. Zunkel, *Industrie und Staatssozialismus*, Düsseldorf 1974. Zur Kritik der nationalsozialistischen "Zentralverwaltungswirtschaft": W. Eucken, *Grundsätze der Wirtschaftspolitik*, Reinbek 1963 (2), S. 58 ff. Zur jüngeren bundesdeutschen Debatte: W. Meißner, *Stabilität als Aufgabe: Der Reflex von Planungszwängen in der Wirtschaftswissenschaft*, in: W. Meißner, L. Unterseher, *Verteilungskampf und Stabilitätspolitik*, Stuttgart 1972, S. 11 ff.
- 3) Der Staat scheute sich nicht Protektionismus für einzelne, bei freier Entfaltung in ihrem jeweiligen Bestand gefährdete Branchen zu betreiben. Die Landwirtschaft ist dafür ein klassisches Beispiel. Der Protektionismus reicht von Schutzzöllen bis zu Subventionen.
- 4) Brüning gelang es nicht, der allgemeinen Lohnsenkung eine entsprechende Reduzierung der Preise folgen zu lassen (vgl. 4.1.2). Preller berichtet, daß Brüning - wenn auch nur bedingt erfolgreich - schließlich zu dirigistischen Maßnahmen (Notverordnung vom 8.12.1931) Zuflucht nahm, um das Lohn- und Preisgefüge in den Griff zu bekommen; L. Preller, a.a.O., S. 397.

Erhard konnte den Preisanstieg mit seinen Maßhalteappellen nicht stoppen (vgl. 4.1.3).
- 5) U. Engelen-Kefer (1980), a.a.O., S. 180.

- 6) Vom DGB wird die Kritik sehr moderat, z.B. in den "Vorschläge(n) des DGB zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung" von 1977, geäußert: "Auf der Grundlage dieser Langzeitorientierung ist jede einseitige Export- oder private Investitionsförderung abzulehnen. Stärker auszuweiten, als dies derzeit der Fall ist, sind jedoch die öffentlichen Ausgaben sowohl zugunsten der staatlichen Investitionen wie auch zur Ausweitung der öffentlichen Dienstleistungen."; abgedruckt in: K.G. Zinn, Strategien gegen die Arbeitslosigkeit, Frankfurt - Köln 1977, S. 211 ff.; Zitat: S. 216. Deutlicher wird Zinn (in demselben Band), der der Regierung vorwirft, den falschen wirtschaftstheoretischen Ansatz gewählt zu haben. K.G. Zinn (1977), a.a.O., S. 44.

Meißner kritisiert die verfehlte Politik der Konsolidierung öffentlicher Haushalte in der Krise. W. Meißner, Wachstumskrise - Fehlverhalten oder Strukturproblem?, in: H. Markmann, D. Simmert, Krise der Wirtschaftspolitik, Köln 1978, S. 281 ff.

- 7) Die Selbstreinigungskrise hat in der Theorie folgende Merkmale:

1. Reduzierung der Anbieter - weniger Konkurrenz für die überlebenden Betriebe
2. Arbeitslosigkeit, Einkommensrückgang und Konsumstau
3. Kostensenkung - Folge der reduzierten Lohnkosten
4. Produktivitätsanstieg - die Rationalisierung geht weiter
5. Zinssenkung

Vgl. K.G. Zinn, Die Selbstzerstörung der Wachstumsgeellschaft, Reinbek 1980, S. 173 ff.

- 8) Die These von der Überproduktion baut im Kern auf diskontinuierlichen Entwicklungen des Investitions- und Konsumgütermarktes auf. Die Produktion von Investitionsgütern wird im Aufschwung zu Lasten des Konsumsektors ausgedehnt. Geht die Nachfrage in beiden Bereichen wegen der Preisentwicklung zurück, kann die Investitionsneigung sinken, wenn Gewinne aus der Produktion niedriger ausfallen als Zinsgewinne auf dem Kapitalmarkt. Die Einschränkung der Produktion wirkt sich auf den Arbeitsmarkt aus.

Die These von der Unterkonsumtion setzt an der Nachfrageseite an. Kaufkraftmangel als Folge zu niedriger Masseneinkommen wirkt sich zunächst auf dem Konsumgütermarkt aus und mit einer gewissen Zeitverzögerung auch bei Investitionsgütern. Die Nachfrage kann das Angebot nicht voll aufnehmen. Es kommt zur Einschränkung der Produktion mit den bekannten Konsequenzen für den Arbeitsmarkt. (Vgl. K.G. Zinn (1980), Die Selbstzerstörung..., S. 189 ff. und S. 204 ff.; A. Woll, Allgemeine Volkswirtschaftslehre, Berlin - Frankfurt 1969, S. 289 ff.)

- 9) Mit dem "Dawes-Plan" wurde dies auch möglich. Allerdings dominierten die kurzfristigen Kredite bei weitem die langfristigen. Die Kreditpolitik des Reiches wurde z.T. durch die Unvernunft der Länder und Gemeinden konterkariert. Der Spielraum der Industrie wurde durch die Kreditaufnahme der öffentlichen Hände erheblich eingeschränkt. (Vgl. L. Preller, a.a.O., S. 303, 337; W. Link, Der amerikanische Einfluß auf die Weimarer Republik in der Dawesplanphase, in: H. Mommsen, D. Petzina, B. Weisbrod, a.a.O., S. 494)
- 10) W. Fischer, Die Weimarer Republik unter den weltwirtschaftlichen Bedingungen der Zwischenkriegszeit, in: H. Mommsen, D. Petzina, B. Weisbrod, a.a.O., S. 26 ff., bes. S. 47.

Zum Problem wirtschaftlicher Determinanten des Scheiterns der Weimarer Republik vgl. auch: K. Borchardt, Wirtschaftliche Ursachen des Scheiterns der Weimarer Republik, in: K.D. Erdmann, H. Schulze (Hrsg.), Weimar - Selbstpreisgabe einer Demokratie, Düsseldorf 1984 (2), S. 211 ff. Zum Problem der Exportpolitik führt Borchardt an, daß die Quoten um 40 bis 50 Prozent hätten gesteigert werden müssen (S. 220).

- 11) W. Fischer, a.a.O., S. 46. Zur heimlichen Wiederaufrüstung in den 20er Jahren und den dahinterstehenden militärischen Motiven sowie des Kampfes gegen den Young-Plan vgl. J.W. Wheeler-Bennet, Die Nemesis der Macht, Königstein/Ts. 1981 (2), S. 205 ff., S. 226, 227.
- 12) T.P. Koops, Zielkonflikte der Agrar- und Wirtschaftspolitik in der Ära Brüning, in: H. Mommsen, D. Petzina, B. Weisbrod, a.a.O., S. 852 ff., bes. S. 857; L. Preller, a.a.O., S. 444. (Vgl. 6.1.2)
- 13) T.P. Koops, a.a.O. Koops betont die Schutzzollpolitik des Reichsbundes, der sich aus koalitionspolitischen Gründen (Landwirtschaftsminister Schiele, DNVP) durchsetzte. Das "Osthilfe"-Programm zielt in die gleiche Richtung. Trotz leerer Kassen wurde die Sanierung der ostelbischen Güter betrieben, ohne allerdings durchgreifenden Erfolg zu zeigen (vgl. L. Preller, a.a.O., S. 494).
- 14) H. Kock, L. Leifert, A. Schmid, L. Stirnberg, Konzepte der Konjunktursteuerung - Von der globalen zur strukturellen Orientierung, Köln 1977, S. 15/16.
- 15) H. Kock u.a., ebd.
- 16) H. Kock u.a., ebd.
- 17) Die Instrumente zusammengefaßt von U. Engelen-Kefer, a.a.O., S. 181.
- 18) K.G. Zinn (1980), Die Selbstzerstörung ..., a.a.O., S. 247 ff.
H.J. Krupp, Perspektiven der Konjunkturpolitik, in: G. Kurlbaum, U. Jens (Hrsg.), Beiträge zur sozialdemokratischen Wirtschaftspolitik, Bonn 1983, S. 209 ff.

- 19) H. Kock u.a., a.a.O., S. 21 ff.
- 20) H. Kock u.a., a.a.O., S. 29 ff.
- 21) H. Kock u.a., a.a.O., S. 46 ff.
- 22) H. Kock u.a., a.a.O., S. 52 ff.
Die Mengenanpassung (nach unten) in der Rezession wirkt sich direkt auf die Beschäftigung aus. Im Aufschwung ist keine unmittelbar steigende Investitionsneigung zu erwarten, da zunächst auf die unausgelasteten Kapazitäten zurückgegriffen wird.
- 23) H. Kock u.a., a.a.O., S. 61 ff.
- 24) W. Meißner, Die Lehre der fünf Weisen, Köln 1980, S. 92, 93, 112, 113, 126, 127, 130.
- 25) Da von marktbeherrschenden Unternehmen die Mengenanpassung (Reduzierung) bei Nachfragerückgang präferiert wird, bewirkt eine Verteuerung der Kapitalkosten (teuere Kredite) in der Krise gerade nicht eine Erhöhung der Stückzahlen in der Produktion, sondern deren Senkung.
- 26) H. Weitbrecht, Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie. Eine soziologische Untersuchung am Beispiel der deutschen Metallindustrie, Berlin 1969.
- 27) H. Weitbrecht, a.a.O., S. 42 ff.
- 28) H. Weitbrecht, a.a.O., S. 47.
- 29) F. Zunkel, Industrie und Staatssozialismus, a.a.O. Zur besseren Verteilung der knappen Ressourcen förderte das Militär industrielle Zusammenschlüsse. Interessenverbände bildeten sich aber auch ohne militärische Hilfestellung; schon im August 1914 bildete sich der Kriegsausschuß der deutschen Industrie als Vereinigung aus dem Centralverband Deutscher Industrieller und dem Bund der Industriellen.
- 30) B. Weisbrod, Zur Form schwerindustrieller Interessenvertretung in der zweiten Hälfte der Weimarer Republik, in: H. Mommsen, D. Petzina, B. Weisbrod, a.a.O., S. 674 ff.

- 31) H. Kaun, Die Geschichte der Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands, Jena 1938; G.D. Feldmann, German Business between War and Revolution: The Origins of the Stinnes-Legien Agreement, in: G.A. Ritter (Hrsg.), a.a.O., S. 312 ff.
- 32) L. Preller, a.a.O., S. 196 ff.
- 33) U. Nocken, Inter-Industrial Conflict and Alliances as Exemplified by the AVI-Agreement, in: H. Mommsen, D. Petzina, B. Weisbrod, a.a.O., S. 693 ff.
Der Kern des AVI (Arbeitsgemeinschaft der Eisen verarbeitenden Industrie)-Abkommens waren Ausgleichszahlungen der Eisen- und Stahlproduzenten an die metallverarbeitende Industrie. Ausgeglichen wurde die Differenz zwischen Weltmarktpreis und dem höheren deutschen Preis. Das Abkommen erstreckte sich nur auf die Produkte, die für den Export bestimmt waren. Es galt bis 1941. Bekämpft wurde es von der mittelständischen Industrie, soweit diese vorwiegend für den Binnenmarkt produzierte. Die Eisen- und Stahlproduzierende Industrie konnte mit dem Abkommen ein hohes Preisniveau aufrecht erhalten.
- 34) Hauptverbände im Angestelltenbereich:
AfA-Bund: Allgemeiner freier Angestelltenbund (ADGB)
GdA: Gewerkschaftsbund der Angestellten (Hirsch-Dunckersche Gewerkvereine)
Gedag: Gesamtverband deutscher Angestelltengewerkschaften (Christliche Gewerkschaften - DGB). Innerhalb der Gedag war der DHV (Deutschnationaler Handlungsgehilfenverband) die wichtigste Gliederung.

35) Verbände des AfA-Bundes 1931:		Mitglieder (Ende 1930)
- Zentralverband der Angestellten (kaufmännische und Büroangestellte)		210.380
- Deutscher Werkmeister-Verband		129.679
- Bund der technischen Angestellten und Beamten		69.252
- Polier-, Werk- und Schachtmeister-Bund für das Baugewerbe Deutschlands		14.181
- Allgemeiner Verband der Deutschen Bankangestellten		11.465
- Genossenschaft Deutscher Bühnen- angehörigen		6.800
- Verband Deutscher Schiffsingenieure		5.500
- Internationale Artistenloge E.V.	4.000 - 5.000	
- Verband der Zuschneider, Zuschnei- derinnen und Direktrizen e.V.		?
- Deutscher Chorsängerverband und Tänzerbund e.V.		3.114
- Werkmeisterverband der Schuhindustrie		3.137
- Deutscher Fördermaschinisten-Verband (Ruhrgebiet und Nieder-Schlesien)	ca.	1.650
- Verband Deutscher Kapitäne und Steuerleute der Handelsschiffahrt und Hochseefischerei	ca.	2.000
- Allgemeiner freier Angestellten- bund (Polnisch-Oberschlesien)		2.500
- Gesamtverband der Arbeitnehmer der öffentlichen Betriebe und des Per- sonen- und Warenverkehrs	ca.	15.000

Quelle: AfA-Bund, Die Angestelltenbewegung 1928 bis 1931, Berlin 1931, S. 381 ff.

- 36) H. Potthoff, Gewerkschaften und Politik zwischen Revolution und Inflation, Düsseldorf 1979, S. 61 Fußnote 78. Potthoff gibt ein Beispiel: 21 Gewerkschaften in der Schachtanlage Neu-Köln in Essen-Borbeck.

- 37) H. Potthoff, a.a.O., S. 66 ff.
- 38) Reichsarbeitsministerium (Hrsg.), Deutsche Sozialpolitik, Berlin 1929, S. 47. 1928 waren mehr als 24.000 tarifvertragliche Vereinbarungen "für allgemeinverbindlich erklärt worden".
- 39) H. Potthoff, a.a.O., S. 63. Der Metallarbeiterverband biligte größeren Ortsverwaltungen - mit mehr als 30.000 Mitgliedern - auf dem Verbandstag von 1919 das Recht zu, eigene Lohnbewegungen zu führen.
- 40) Streikstatistik nach L. Preller, a.a.O., S. 257 und S. 360.

Jahr Anzahl der Streiks

1919	ca. 5.000
1920	ca. 8.800
1921	ca. 5.000
1922	ca. 5.000
1923	ca. 2.300
1924*	1.581
1925*	1.516
1926*	316
1927*	733
1928*	691

* nur Industrie

Preller gibt an, daß Aussperrungen auch recht häufig vor-
kamen.

- 41) Mitgliederstatistik nach L. Preller, a.a.O., S. 204.

Verbandsmitglieder (Mio.)

Jahr	ADGB	Christliche Gewerkschaften	Hirsch- Dunckersche Ge- werkschaften
1920	7.89	1.08	0.23
1931	4.42	0.58	0.16*

* 1930

- 42) H. Potthoff, a.a.O., S. 374 ff.; L. Preller, a.a.O., S. 170 ff.
- 43) W. Streeck, Das Dilemma der Organisation - Tarifverbände zwischen Interessenvertretung und Stabilitätspolitik, in: W. Meißner, L. Unterseher, a.a.O., S. 130 ff.
- 44) H. Weitbrecht, a.a.O., S. 82 ff.
- 45) Als "neue Beweglichkeit" kann man jene bundesweiten Warnstreiks bezeichnen, die im März 1981 während der ersten Aktionstagen zwischen hundert- und zweihunderttausend Metall-Arbeitnehmer mobilisierten (vgl. DER GEWERKSCHAFTER 3/81, S. 3 - 7).
- 46) 1984: DGB-Gewerkschaften: 77,4 %, DAG: 3,4 %, andere Org.: 0,5 %, nicht Organisierte: 18,6 %.
- 47) H. Weitbrecht, a.a.O., S. 70 ff.
- 48) K. Schacht, L. Unterseher, Das Tarifverhandlungssystem der Bundesrepublik, in: W. Meißner, L. Unterseher, a.a.O., S. 79 ff.
- 49) J. Bergmann, O. Jacobi, W. Müller-Jentsch, Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Frankfurt - New York 1979 (3). Die Autoren analysieren die Tarifpolitik der IG-Metall unter dem Leitmotiv der Anpassung an oder Akzeptanz von "gesamtwirtschaftlich definierten Spielräumen für Lohnerhöhungen" (S. 232). Nach 1969 (September-Streiks) werden allerdings krisenhafte Tendenzen ausgemacht, die Ausdruck des Dilemmas der Tarifpolitik "zwischen Stabilitätsanforderungen und Mitgliederinteressen" sind (S. 249). Zur notwendigerweise prozyklischen Wirkung von Tarifrunden vgl. H. Kock u.a., S. 62/63.
- 50) Zu den Streiks der 70er Jahre vgl. Kapitel 5.1.3. Das "Gewerkschaftsbarometer" des DGB verzeichnet für die 70er Jahre (bis Januar/Februar 1978) eine nahezu konstante Einstellung der Bevölkerung zum gewerkschaftlich organisierten Streik (Abweichungen nach oben 1971 und 1973), den jeweils etwa 50 Prozent der Befragten befürworten (vgl. HBV-Hauptvorstand (Hrsg.) Arbeitsmaterial zur Tarifpolitik, Düsseldorf 1980, S. 7).
- 51) W. Streeck, a.a.O., S. 132 ff.

Anmerkungen zu Kapitel 5

- 1) H. Kaun, a.a.O., S. 54
- 2) H. Raupach, Die Schlichtung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten und ihre Probleme, Berlin 1964, S. 23 ff.
- 3) G. Himmelmann, Lohnbildung durch Kollektivverhandlungen, Berlin 1971, S. 181.
- 4) L. Preller, a.a.O., S. 231 und 257 ff.; H. Raupach, a.a.O., S. 49. Wichtig in diesem Zusammenhang: Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23.12.1918 sowie die Verordnung über Einstellungen (4.1.1919) und Entlassungen (24.1.1919). Die beiden letzten Verordnungen enthielten das Instrument der "Verbindlicherklärung" eines Schiedsspruchs durch die Arbeitsbehörde, für den Fall, daß die Tarifparteien sich nicht einigen konnten.
- 5) Reichsarbeitsministerium (Hrsg.), a.a.O., S. 101.
- 6) AfA-Bund, Die Angestelltenbewegung 1925 bis 1928, Berlin 1928, S. 281; ders. (1928 - 1931), a.a.O., S. 448.
- 7) U. Hüllbüsch, Der Ruhreisenstreit in gewerkschaftlicher Sicht, in: H. Mommsen, D. Petzina, B. Weisbrod, a.a.O., S. 271 ff.; L. Preller, a.a.O., S. 399.
- 8) L. Preller, ebd.
- 9) L. Preller, a.a.O., S. 411.
- 10) K. Schacht, L. Unterseher, a.a.O., S. 97 ff.; J. Bergmann, O. Jacobi, W. Müller-Jentsch, a.a.O., S. 249 ff.
- 11) Die Abschlüsse des Frühjahres 1981 liegen dicht bei 5 Prozent. Die Steigerung der Lebenshaltungskosten schwanken in diesem Zeitraum zwischen 5.5 Prozent und 6 Prozent. Insgesamt gesehen kann man daher mit einer deutlichen Reallohnsenkung rechnen.
- 12) K. Schacht, L. Unterseher, a.a.O., S. 91 ff.

- 13) K. Schacht, L. Unterseher, a.a.O., S. 95.
- 14) L. Unterseher, Tarifliche Schlichtung: ein ökonomisches Gerichtsverfahren?, in: W. Meißner, L. Unterseher (1972), a.a.O., S. 119 ff.
- 15) Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Arbeits- und Sozialstatistik - Hauptergebnisse 1980, S. 173.

	Im Jahresdurchschnitt	
<u>Streiks</u>	1968 - 1973	1974 - 1979
Betroffene Betriebe	277	462
Beteiligte Arbeitnehmer	139.185	133.224
Verlorene Arbeitstage	596283.67	751393.33
Streikdauer je beteiligtem Arbeitnehmer (Tage)	4.28	5.64
<u>Aussperrungen</u>		
Betroffene Betriebe	94	193
Betroffene Arbeitnehmer	51.061*	62.285*
	33.661**	42.491**
Verlorene Arbeitstage	505026.83*	532656*
	314080.5**	322225.67**
Aussperrungsdauer je betroffenen Arbeitnehmer (Tage)	9.89*	8.55*
	9.33**	7.58**

* einschließlich Streikende

** ohne Streikende

- 16) L. Preller, a.a.O., S. 270 ff.
- 17) BetrVG § 87 (1) 2. regelt die Mitbestimmung des Betriebsrates bei "Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;" und 3. "vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;"

Die Einschränkung ist im einleitenden Satz (1) definiert: "Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:". Diese Einschränkung wird aber nur dann wirksam, wenn der Betriebsrat sich auf abweichende Regelungen beruft bzw. von der Belegschaft auf diese Abweichungen festgelegt wird. In der Praxis dürften jedoch - wegen des geringen Kenntnisstandes über gesetzliche und tarifliche Regelungen auf Seiten der Belegschaft - für den Betriebsrat erhebliche Handlungsspielräume bestehen.

- 18) Chr. Deutschmann, G. Dybowski-Johannson, Wirtschaftliche und soziale Determinanten der Arbeitszeitpolitik. Zur Geschichte des Kampfes um die Verkürzung der Arbeitszeit, in: MittAB 3/1979, S. 313 ff.
- 19) Die Forderung nach dem Acht-Stunden-Tag spielte bei den Demonstrationen am 1. Mai eine wichtige Rolle. Erstmals wurde sie auf dem ersten Kongreß der II. Sozialistischen Internationale 1889 erhoben.
- 20) L. Preller, a.a.O., S. 271.
- 21) L. Preller, a.a.O., S. 303 ff.
- 22) AfA-Bund (1928 - 1931), a.a.O., S. 282; H. Raupach, a.a.O., S. 58.
- 23) L. Preller, a.a.O., S. 271.
- 24) L. Preller, a.a.O., S. 351.
- 25) L. Preller, a.a.O., S. 474. Die Notverordnung vom Juni 1931 war auf wenige Branchen beschränkt und wurde selbst dort nicht konsequent durchgeführt.
- 26) L. Unterseher, a.a.O., S. 119 ff.
- 27) H.G. Mendius, Arbeitszeit und Arbeitsmarkt - Zu Voraussetzungen und Möglichkeiten beschäftigungswirksamer Interessenvertretung, in: WSI-Mitteilungen 4/1978, S. 202 ff.

- 28) D. Mertens, Neue Arbeitszeitpolitik und Arbeitsmarkt, in: MittAB 3/1979, S. 263 ff.
- 29) F. Täubl, Ein schillernder Begriff: job-sharing, in: DER GEWERKSCHAFTER 3/1981, S. 44/45.
- 30) U. Engelen-Kefer (1980), a.a.O., S. 142 ff.
- 31) DGB (Hrsg.), Stellungnahme des Bundes-Angestelltenausschusses des DGB zur "Gleitenden Arbeitszeit", Düsseldorf 1970 (3. überarbeitete Fassung 1975), S. 3 ff.
- 32) Der in der Metallindustrie beschrittene Weg, die präzise Gestaltung in flexiblen Betriebsvereinbarungen zu regeln, ist kompliziert und findet keine Nachahmer. Der relativ ruhige Abschluß ein Einzelhandel - Frühjahr 1985 - weist darauf hin, daß die Arbeitgeber die Frontlinie der 40-Stunden-Woche aufzugeben scheinen.
- 33) H.U. Bach, H. Kohler, L. Reyher, B. Teriet, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in der Bundesrepublik 1960 bis 1975, in: BeitrAB 23, Nürnberg 1978, S. 235.

Anmerkungen zu Kapitel 6

- 1) H. Pfriem, Die Grundstruktur der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, in: W. Sengenberger, Der gesplante Arbeitsmarkt (Hrsg.), Frankfurt - New York 1978, S. 43 ff.
- 2) D. Freiburghaus, Zentrale Kontroversen der neueren Arbeitsmarkttheorie, in: M. Bolle (Hrsg.), Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik, Opladen 1976, S. 71 ff.
- 3) T. Vietorisz, B. Harrison, Der arbeitsmarktentogene Ursprung von Mobilitätsbarrieren, in: W. Sengenberger (Hrsg.), a.a.O., S. 99 ff. Eine kritische Würdigung bundesrepublikanischer Ansätze bringen S. Gensior, B. Kraus, Gesellschaftstheoretische Erklärungsmuster von Arbeitsmärkten, in: M. Bolle, a.a.O., S. 92 ff.

- 4) L. Preller, a.a.O., S. 34 ff. Kritische Ansätze, die dem Sozialstaat vorwerfen, gerade diese frühe Formen der Selbstorganisation der Arbeiterklasse zerstört zu haben - mit der "Bewirtschaftung der Zukunft" - finden sich bei M. Greven, Soziale Probleme und politische Antworten - Sozialpolitische Konzeptionen und Konflikte der 70er Jahre, in: M. Greven, R. Prätorius, Th. Schiller, Sozialstaat und Sozialpolitik - Krise und Perspektiven, Neuwied und Darmstadt 1980, S. 91 ff., S. 108/109.
- 5) L. Preller, a.a.O., S. 35. Wer im Kaiserreich Armenunterstützung bezog, verlor das Wahlrecht.
- 6) L. Preller, a.a.O., S. 374. Krisenfürsorge erhielten auch Arbeitslose, die aus der Arbeitslosenversicherung wegen Überschreiten der Höchstdauer ausgesteuert wurden. Die Gemeinden waren an der Finanzierung der Krisenfürsorge mit 20 Prozent beteiligt.
- 7) L. Preller, ebd. Ausgelegt war die Versicherung für 600.000 Arbeitslose (vermutlich im Jahresdurchschnitt, B.G.) und 3 Monate Unterstützungsdauer. Die traditionell bessere Beschäftigungslage während der Sommermonate sollte die Kassen füllen, die im Winter beansprucht werden würden. Das Modell funktionierte nur 1928.
- 8) H. Timm, Die deutsche Sozialpolitik und der Bruch der Großen Koalition im März 1930, Düsseldorf 1952, S. 185. Der Druck, den der Gewerkschaftsflügel der SPD-Reichstagsfraktion ausübte - er führte zur Ablehnung des Brüningsschen Kompromißvorschlags zur Haushaltssanierung und damit mittelbar zum Rücktritt des Kabinetts Müller - ist nur ein Höhepunkt, der die Stellung der Freien Gewerkschaften besonders dramatisch hervorhebt. Auch die abmildernden Formeln von Frau Timm ("Vergrößerung" und "Vereinfachung") können den Eindruck nicht verwischen, daß der AGDB das Kabinett Müller in der Frage der Arbeitslosenversicherung in den Rücktritt trieb. Die Ironie

des Schicksals will es, daß Frau Timm am Beginn der 80er Jahre als stellvertretende Fraktionsgeschäftsführerin der SPD im Bundestag vor ähnlichen Problemstellungen stand, die sie sehr detailliert in ihrer wissenschaftlichen Arbeit 30 Jahre zuvor behandelt hat.

- 9) Die Gewerkschaften lehnten die Rentenversicherungslösung ab. Die DVP sperrte sich gegen den von den Gewerkschaften lancierten Vorschlag eines Notopfers (vgl. H. Timm, a.a.O.).
- 10) H. Timm, a.a.O., S. 194 ff. Die Timmsche These von einer Intrige gegen die Sozialdemokratie hat zur Voraussetzung, daß der Kompromiß von Brüning in der Erwartung vorgeschlagen wurde, die SPD-Fraktion werde ihn ablehnen. Dafür fehlen aber die Belege.
- 11) L. Preller, a.a.O., S. 440/448. Die Wartefrist bei der Zahlung des Arbeitslosengeldes wurde schrittweise von 7 auf 21 Tage ausgedehnt. Die Unterstützungsdauer reduzierte sich allmählich auf 6 Wochen (unter der Regierung Papen). Selbstverständlich wurde auch die Höhe der Unterstützung beschnitten. Die Sperrfristen bei der Verweigerung von Arbeitsaufnahme wurden auf 8 Wochen ausgedehnt.
- 12) L. Preller, a.a.O., S. 443. Preller bringt als Beispiel die Hauszinssteuer, die aber den kommunalen Wohnungsbau beleben sollte.
- 13) Parallelen gibt es auch bei den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (vgl. 6.2) und anderen Vorschlägen zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit. Dies gilt vor allem für die Frage der Arbeitszeitreduzierung (vgl. Kapitel 8). Die Gewerkschaften plädierten für die Senkung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden (heute 35 Stunden) und die Verlängerung der Schulpflicht auf 9 Jahre (heute 10 Jahre).

- 14) J. Stingl, Vom Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAAG) zum Arbeitsförderungs-gesetz (AFG), in: R. Bartholomäi, W. Bodenbender, H. Henkel, R. Hüttel (Hrsg.), a.a.O., S. 351.
- 15) Im § 3 des AFG erscheinen die Transferleistungen für Arbeitslose erst am Ende einer Reihe von Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeit.
- 16) Die Wiedereingliederungserfolge von Umschülern sind beeindruckend (Daten z.B. bei Stingl, a.a.O., S. 358) - sie sind stark unterdurchschnittlich an (erneuter) Arbeitslosigkeit beteiligt. Um so überraschender ist es, daß die Förderungsmaßnahmen mit dem Haushaltsstrukturgesetz von 1975 - und auch wieder in ähnlicher Zwangslage bei der Operation '82 drastisch beschnitten wurden. Damals (1975) waren die Zahlen der Umschüler entsprechend rückläufig (vgl. U. Engelen-Kefer, a.a.O., S. 219). Der entscheidende Hebel ist das zweiklassige System von Förderungsmaßnahmen. Bei "notwendigen" Maßnahmen wird 80 Prozent des Nettoeinkommens als Unterhaltsgeld gewährt. Ist eine Maßnahme dagegen nur als "zweckmäßig" eingestuft, reduziert sich die Leistung nach dem AFG (§ 44) auf 58 Prozent, was der Arbeitslosenhilfe entspricht.
- 17) J. Stingl, a.a.O., S. 356/57.
- 18) Arbeits- und Sozialstatistik, a.a.O., S. 64, 66

	Kurzarbeiter	Arbeitslose
1974	292.403	582.481
1975	773.334	1.074.217
1982	606.064	1.833.244
1983	675.102	2.258.235

- 19) Nimmt man die Relation Kurzarbeiter/Arbeitslose, ergibt sich eine Sonderstellung der ersten Krisenjahre
 - 1974: 0.50
 - 1975: 0.72
 - 1980 - 1983: zwischen 0.15 - 0.33.

Zur Interpretation: 1974 kam auf 2 Arbeitslose 1 Kurzarbeiter; 1982 auf 3 Arbeitslose 1 Kurzarbeiter.

- 20) Zahlen für den internationalen Vergleich im Sommer 1981. Die im internationalen Vergleich noch günstige Situation in der Bundesrepublik - ein von der Regierung immer wieder verbreitetes Argument - wäre hier zu nennen. Für das verfügbare Haushaltseinkommen spielen die Leistungen der Arbeitslosenversicherung, aber auch die Berufstätigkeit der (Ehe)Frauen eine Rolle.
- 21) Im Zusammenhang der Diskussion über den Haushalt 1982 setzte sich die FDP im August 1981 für die Kürzung des Arbeitslosengeldes und die Einführung von Karenztagen bei Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ein (vgl. W. Hoffmann, "Tendenzwende" - oder "perverse Zumutung"? Tagebuch der Haushalts- und Koalitionskrise, in: Die Zeit Nr. 38 - 11. September 1981). Im ersten Anlauf konnte die FDP ihre Forderungen nicht durchsetzen.
- 22) Für eine Wende in der Umverteilung zugunsten der Unternehmer plädiert W. Gehrman, Vor einem harten Winter, Die deutsche Wirtschaft in der tiefsten Krise nach dem Krieg, in: Die Zeit Nr. 46 - 6. November 1981.
- 23) Gesetz zur Konsolidierung der Arbeitsförderung vom 22.12.1981, Bundesgesetzblatt I 1981, 1497. Der DGB hat in einem Maschinenskript den Referentenentwurf kritisiert: "Durch die Sanierung des Haushaltes 1982 werden in einseitiger und sozial ungerechtfertigter Weise arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Leistungen betroffen... Sie (die vorgesehenen Einsparung, B.G.) folgen vielmehr dem in den vergangenen Monaten gezielt hervorgerufenen Eindruck, die erhöhten Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit seien auf mißbräuchliche und überzogene Nutzung von Maßnahmen und Leistungen der Bundesanstalt und nicht auf einen Mangel an wirksamer Beschäftigungspolitik". (Vgl. Stellungnahme des DGB zum Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Konsolidierung der Arbeitsförderung, Düsseldorf 1981, S. 1.)

- 24) Sie liegen mit ca. 4.5 bis 5 Prozent deutlich unterhalb der Inflationsrate (ca. 5.5 bis 6 %). Bei anhaltend hoher Produktivität können diese Abschlüsse die Gewinnerwartungen der Unternehmen günstig beeinflussen, was wiederum neuen Investitionen und Arbeitsplätzen zugute kommt. Wenn es dennoch zu pessimistischen Prognosen kommt (vgl. Anm. 22 in diesem Kapitel), dann liegt es nicht daran, daß die Gewerkschaften sich in der Tarifpolitik nicht einsichtig gezeigt hätten. Allgemein wird das hohe Zinsniveau für die mangelnde Investitionsbereitschaft verantwortlich gemacht.
- 25) L. Preller, a.a.O., S. 364/68. Preller schildert die Motivation des Staates, "produktive Erwerbslosenfürsorge" zu betreiben.
- 26) E. Spitznagel, Globale und strukturelle Auswirkungen von Allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM), BeitrAB 45, Nürnberg 1980, S. 60. Zwar steigt der Anteil von ABM-Beschäftigten in Büro, Verwaltung und sozialen Diensten von 26.8 Prozent (1974) auf 45.6 Prozent (1978), aber die Maßnahmengruppen "Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsgartenbau" (20.6 %), "Küstenschutz und Landgewinnung" (0.7 %), "Forstwirtschaft" (10.1 %), "Verkehrswesen" (3.9 %), "Bau, Industrie- und Freizeitgeländeerschließung sowie Hochbau" (10.5 %) und "Versorgungsanlagen" (3.5 %) sind auch 1978 noch überdimensioniert, wenn man ihre Bedeutung am Bruttosozialprodukt oder der Beschäftigung mißt.
- 27) Vgl. Anm. 1 bis 3 in diesem Kapitel.
- 28) Alte Fassung des § 91 (2): "Arbeiten, die im öffentlichen Interesse liegen, können durch die Gewährung von Zuschüssen an die Träger der Maßnahmen gefördert werden, wenn diese Arbeiten sonst nicht, nicht in demselben Umfange oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt würden." - zitiert nach Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.), Arbeitsgesetze, S. 642/43.

- 29) U. Engelen-Kefer (1980), a.a.O., S. 194.
- 30) Vgl. 6.2.3.
- 31) L. Preller, S. 364 ff.
- 32) E. Spitznagel, a.a.O., S. 57 und 172.
- 33) U. Engelen-Kefer (1980), a.a.O., S. 191 ff. und E. Spitznagel, a.a.O., S. 39. Beide Autoren geben Hinweise über den quantitativen Umfang und die Beschäftigungswirkung von ABM und öffentlichen Konjunktur- und Infrastrukturprogrammen. Von Februar 1974 bis August 1975 wurden 17 Milliarden DM an öffentlichen Programmen aufgewendet. Einschließlich aller weiteren Einkommens- und Nachfrageeffekte wurden in diesem Zeitraum ca. 350.000 Arbeitsplätze gesichert. Der Aufwand pro Arbeitsplatz betrug ca. 48.000 DM. Die offiziellen Daten der Bundesanstalt für Arbeit geben für den gleichen Zeitraum als Kosten für einen ABM-Platz an: 17.000 DM (enthalten sind auch die zusätzlichen Beschäftigungswirkungen).
- 34) Wenn mit ABM nicht wirtschaftliche Strukturen verfestigt werden sollen, die ohne staatliche Unterstützung nicht mehr lebensfähig wären, dann ist das Instrument auf betrieblicher Ebene nur von marginaler Bedeutung. Man kann nicht gefährdete Branchen mit ABM-Mitteln am Leben erhalten. Dies gilt auch nach Berücksichtigung der 5. AFG-Novellierung von 1979 (vgl. Anm. 28 in diesem Kapitel).
- 35) E. Spitznagel, a.a.O., S. 14/15; L. Preller, a.a.O., S. 443.
- 36) M. Schneider, Konjunkturpolitische Vorstellungen der Gewerkschaften in den letzten Jahren der Weimarer Republik. Zur Entwicklung des Arbeitsbeschaffungsplans des AGDB, in: H. Mommsen, D. Petzina, B. Weisbrod, a.a.O., S. 226 ff.

- 37) Es gab zwar Anknüpfungspunkte mit dem Strasser-Flügel in der NSDAP, die aber vom AGDB nicht ausgebaut wurden. Die von Heer betriebene Kritik der Politik des ADGB in der Endzeit der Weimarer Republik ist überzeichnet (vgl. H. Heer, *Burgfrieden oder Klassenkampf. Zur Politik der sozialdemokratischen Gewerkschaften 1930 bis 1933*, Neuwied und Berlin 1971, S. 56 ff.).
- 38) M. Schneider, a.a.O., S. 233.
- 39) L. Preller, a.a.O., S. 434, S. 445.
- 40) L. Preller, ebd., M. Schneider, a.a.O., S. 236.
- 41) T. Mason, *Sozialpolitik im Dritten Reich*, Opladen 1977, S. 124 ff. Mason berichtet von heftigen Auseinandersetzungen zwischen Regierung und Industrie über die Methoden der Wirtschaftsbelebung. Die Ausgaben zur Arbeitsbeschaffung stiegen zwar kräftig an, aber Mason charakterisiert sie als vorwiegend propagandistisch stimuliert. Die Industrie gab schließlich Ruhe, als staatliche Aufträge eingingen (Rüstung, Reichsbahn).
- 42) AFG § 91 (2). Die Ausführung von ABM können auch private Betriebe übernehmen. Auftraggeber kann aber nur die öffentliche Hand sein.
- 43) AFG § 91 (2) alte Fassung (vgl. Anm. 28 in diesem Kapitel).
- 44) Dieser Gesichtspunkt soll hier nicht weiterverfolgt werden, weil man sich sonst auf das Gebiet des schier unübersehbaren Wirrwarrs des Finanzausgleichs von Bund, Ländern und Gemeinden begeben muß. Sicher dürfte manch finidiger Stadtkämmerer ABM als Finanzquelle längst virtuos nutzen.

Anmerkungen zum Exkurs

- 1) H. Kohl (1979), Arbeit für Alle, a.a.O., S. 130 ff. K.O. Sattler, Trotz Wirtschaftskrise keine Arbeitslosigkeit. Die schwedische Arbeitsmarktpolitik ist erfolgreich gewesen, in: K.G. Zinn, Strategien gegen die Arbeitslosigkeit, Frankfurt 1977, S. 185. Kohl, besonders aber Sattler, verzichten auf eine ansatzweise Darstellung der industriellen Beziehungen in Schweden und referieren mit Vorzug die zweifelsfrei erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik.

2) Jahr Arbeitslosenquote

1974	2.0
1975	1.7
1976	1.6
1977	1.8
1978	2.3
1979	2.1
1980	2.0
1981	2.5
1982	3.3
1983	3.6

International Labour Organisation (Hrsg.), Year Book of Labour Statistics 1984, Genf 1984, S. 310 und S. 498.

- 3) Zur schwedischen Erwerbsstatistik und zur Implementierung des Arbeitsmarktsystems: G. Schmid, Steuerungssysteme des Arbeitsmarktes, Göttingen 1975.
- 4) R.B. Wersich, Betriebsdemokratie und Mitbestimmung in Schweden, in: F. Vilmar (Hrsg.), Industrielle Demokratie in Westeuropa, Reinbek 1975, S. 88 ff.
- 5) R.B. Wersich, Betriebsdemokratie ..., a.a.O., S. 92.
- 6) R.B. Wersich, Betriebsdemokratie ..., a.a.O., S. 99 und 105.
- 7) R.B. Wersich, Betriebsdemokratie ..., a.a.O., S. 100 ff.

- 8) U. Hauser, Gewerkschaftliche Vorstellungen über die Betriebsdemokratie in Schweden, in: F. Vilmar (Hrsg.), Industrielle Demokratie ..., a.a.O., S. 108 ff.
- 9) U. Hauser, Gewerkschaftliche Vorstellungen ..., a.a.O., S. 115.
- 10) Ausführlich zur solidarischen Lohnpolitik in Schweden: H.A. Pfromm, Solidarische Lohnpolitik, Frankfurt 1978.
- 11) Die Punkte 3. und 4. des Exkurses beziehen sich auf G. Schmid, Steuerungssysteme des Arbeitsmarktes, a.a.O.

Anmerkungen zu Kapitel 7

- 1) H. Kohl (1979), Arbeit für alle, a.a.O., S. 9; R. Henschel, Krise der Wirtschaftspolitik - die Sicht der Gewerkschaften, in: H. Markmann, D. Simmert (Hrsg.), Krise der Wirtschaftspolitik, Köln 1978, S. 119 ff.; R. Kuda, Strukturpolitische Vorstellungen der Gewerkschaften, in: H. Markmann, D. Simmert, a.a.O., S. 351 ff.
- 2) R. Kuda (1978), a.a.O., S. 354.
- 3) R. Henschel, a.a.O., S. 120-21.
- 4) H. Börner, L. Schröter, Überlegungen zu einer arbeitsorientierten Raumordnungs- und Regionalpolitik, in: H. Markmann, D. Simmert, a.a.O., S. 365 ff., S. 370.
- 5) Das Programm ist u.a. veröffentlicht in: K.G. Zinn (1977), Strategien ..., a.a.O., S. 211 ff.
- 6) DGB-Vorschläge zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung, in: K.G. Zinn (1977), a.a.O., S. 214. Die Punkte 2. und 3. werden in Kapitel 8 behandelt.
- 7) Die letzte Forderung paßt nicht in die Systematik. Das DGB-Programm gibt keinen Aufschluß, welche staatliche Maßnahme hier greifen soll.

- 8) R. Henschel, a.a.O., S. 130.
- 9) P. Kalmbach, Beschäftigungssicherung durch "Modernisierung der Wirtschaft"?, in: H. Markmann, D. Simmert, a.a.O., S. 383 ff. Kalmbach äußert die Vermutung, daß der gegenwärtigen Krise die gleiche Funktion des Anstoßes zur Revision von wirtschaftspolitischen Instrumenten - hier der Strukturpolitik - zukommt, wie seinerzeit der 66/67er Krise für die Konjunkturpolitik.
- 10) Das Zukunfts-Investitions-Programm (ZIP) der sozial-liberalen Bundesregierung, das 1977 begonnen wurde und besonders in den Jahren 1978 - 1980 wirksam war, hatte keine unmittelbare beschäftigungspolitische Intention. Es sollte der strukturellen Verbesserung als Voraussetzung für künftige wirtschaftliche Entwicklung dienen. Gleichwohl wird im nachhinein seine beschäftigungspolitische Effizienz gerühmt. Demnach wurden Ende der 70er Jahre ca. 1 Mill. neuer Arbeitsplätze geschaffen. Das Programm hatte folgende Schwerpunkte:
 - wasserwirtschaftliche Zukunftsvorsorge
 - Erforschung der Energieeinsparung
 - Ausbau des Fernwärmenetzes
 - Förderung der beruflichen Ausbildung und Mobilität
 - Verbesserung der Wohnumwelt

Die Abstimmungsprozesse mit den Trägern in den Ländern und Kommunen waren für den Bund ausgesprochen schwierig und führten zu teilweise konterkarierenden Effekten. Mit der 1980 beginnenden Auseinandersetzung in der sozial-liberalen Koalition um den wirtschaftspolitischen Kurs - vor allem unter der Prämisse der Konsolidierung der Bundesfinanzen - wurde das ZIP nach 1980 nicht fortgeführt. Der rasche Anstieg der Arbeitslosigkeit ab 1981 wird auf diese Wende in der Wirtschaftspolitik zurückgeführt. Zum ZIP: K. Wegner, Entstehung und Wirkung des öffentlichen Zukunftsinvestitionsprogramms 1977/81 als Modell für mehr Beschäftigung und Wachstum in der Zukunft, in: G. Kurlbaum, U. Jens (Hrsg.), Beiträge ..., a.a.O., S. 127 ff.

- 11) R. Kuda (1978), a.a.O., S. 356.
- 12) DGB-Grundsatzprogramm 1981 in: Die Quelle 4/1981, S. 211 ff., S. 220.
- 13) R. Kuda (1978), a.a.O., S. 359.
- 14) R. Kuda (1978), ebd.
- 15) V. Hauff, F. Scharpf, Modernisierung der Volkswirtschaft. Technologiepolitik als Strukturpolitik, Köln-Frankfurt 1975.
- 16) V. Hauff, F. Scharpf, a.a.O., S. 67 ff.
- 17) Darüber täuscht auch nicht hinweg, daß Hauff und Scharpf im Ausklang ihrer Schrift (S. 122 ff.) den Vorstellungen des DGB sich annähern: Die analytischen und konzeptionellen Teile stehen im offensichtlichen Widerspruch zu der Fragestellung, welche Bündnispartner (z.B. den DGB) das staatliche Forschungs- und Technologieprogramm finden kann.
- 18) P. Kalmbach, a.a.O., S. 391.
- 19) DGB-Vorschläge ..., a.a.O., S. 229.
- 20) DGB-Vorschläge ..., ebd. Bei Engelen-Kefer hat man den Eindruck, daß die Wirtschafts- und Sozialräte eine Art von halbparitätischer Weiterentwicklung der Industrie- und Handelskammern sind (vgl. U. Engelen-Kefer (1980), a.a.O., S. 353).
- 21) H. Kohl, a.a.O., S. 114.
- 22) Deutlicher bei Engelen-Kefer (vgl. Anm. 20 in diesem Kapitel).
- 23) Die amtliche Statistik versagt notwendigerweise bei dieser Fragestellung: Was nicht bekannt ist, kann nicht gezählt werden. Aufschluß geben Arbeitgeberbefragungen, in denen das Verhalten erfaßt würde (Infratest-W. Sörgel, a.a.O., S. 80). Die Erhebung registrierte "eine Quote von etwa 55 Prozent gemeldeter offener Stellen bezogen auf alle offenen Stellen, für die 1977 Einstellungen vorgenommen

men wurden". Vgl. auch: G. Nerb, L. Reyher, E. Spitznagel, Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgrößen der Beschäftigten in Industrie und Bauwirtschaft, in: MittAB 2/1977, S. 291 ff. Diese vom IAB und IfO durchgeführte Arbeitgeberbefragung zeigt, daß die Einschaltung der Arbeitsverwaltung vom Berufsstatus und den Qualifikationsanforderungen der gesuchten Arbeitnehmer abhängt. Regelmäßig wird das Arbeitsamt von (77% der) untersuchten Industriebetriebe bemüht, wenn an- oder ungelernte Arbeiter gesucht werden; aber nur etwa ein Drittel tut dies bei mittleren Angestellten und bei Führungskräften nur jeder zehnte (S. 304). Diese Beziehung wird auch in der Infratest-Studie bestätigt.

- 24) DGB-Vorschläge, a.a.O., S. 226 - 228.
- 25) DGB-Vorschläge, a.a.O., S. 223.
- 26) DGB-Vorschläge, ebd.
- 27) H. Kohl (1979), a.a.O., S. 106. Im DGB-Programm fehlt jeder konkrete Hinweis, in welchem Umfang im öffentlichen Sektor Beschäftigungsausweitungen gefordert bzw. erwartet werden. Daher wurde das WSI als Gewerkschaftsquelle herangezogen.
- 28) Kohl gibt als Quelle wiederum Prognos an: 150.000 Arbeitskräfte für Stadtсанierung und ca. 450.000 für den Ausbau des Energienetzes. Unklar ist, ob es sich dabei um Bruttorechnungen (einschließlich aller Arbeitsplätze, die infolge der Nachfragebelebung geschaffen werden) oder um Nettoangaben (nur Arbeitsplätze, die von den geforderten Maßnahmen abhängen) handelt. Auch wenn es "nur" Bruttoangaben wären, käme diese Politik dem Ziel des Abbaus der Arbeitslosigkeit einen wichtigen Schritt näher.
- 29) DGB-Vorschläge, a.a.O., S. 223 ff.
- 30) Zur Kritik der Wettbewerbspolitik: E. Günther, Neue Orientierung der Wettbewerbspolitik, in: H. Markmann, D. Simmert, a.a.O., S. 535 ff.; K.G. Zinn (1980), Die Selbstzerstörung der Wachstumsgesellschaft, a.a.O., S. 266.

- 31) S. Skarpelis-Sperk, Finanzkrise und Umverteilung, in: H. Markmann, D. Simmert, a.a.O., S. 221 ff.
- 32) Diese Voraussetzung ist zu unwahrscheinlich, da allgemein das Sparen - auch das staatliche - als besonders legitimes, privates wie gesellschaftliches Verhalten gilt.
- 33) Zu diesem Ergebnis kommt auch Skarpelis-Sperk: "Wer allein über das öffentliche Steuer- und Transfersystem umverteilen will, muß notwendigerweise scheitern, weil er außer acht läßt, daß Benachteiligung nicht nur historische Ursachen haben, sondern im Prozeß von Produktion und Verteilung immer wieder neu geschaffen werden. Will man bei den Ursachen der Verteilungs- und Finanzprobleme ansetzen, darf man vor dem Tabu größerer Eingriffe in den Produktionssektor nicht zurückschrecken" (S. 235).
- 34) Alternativ dazu kämen Steuererhöhungen im Bereich der Masseneinkommen oder Verlagerung des Stabilitätszwanges auf die Tarifpolitik (Senkung der Löhne und Gehälter) in Frage. Diese Lösungen kann man aber ausschließen, wenn das Ziel der erhöhten Staatsquote eine arbeitnehmerfreundliche Beschäftigungspolitik ist.
- 35) R. Grauhan, R. Hickel, Krise des Steuerstaates? Zu einigen Funktions- und Finanzierungsproblemen in der BRD, in: H. Markmann, D. Simmert, a.a.O., S. 167 ff.
- 36) H. Kohl (1979), a.a.O., S. 108/109.
- 37) Vgl. Die Quelle März 1981, S. 131 ff.
- 38) H. Janßen, K. Lang, Überwintern oder Überleben?, in: E. Ferlemann, H. Janßen, Existenz sichern, Arbeit ändern, Leben gestalten, Hamburg 1985, S. 12.
- 39) HBV-Hauptvorstand, Gewerkschaftsbarometer 1979, in: Arbeitsmaterial zur Tarifpolitik, Düsseldorf o.J. (1980), S. 4.

- 40) G. Fehrenbach, Wir wollen keine andere Regierung, aber eine andere Politik!, in: Die Quelle Juli/August 1985, S. 388 ff. Fehrenbach zitiert aus einem Brief, den der DGB-Bundesvorsitzende Breit am 20. Juli 1982 an alle Bundestagsabgeordneten schickte:

"In Ihrem Amt als Bundestagsabgeordneter stehen Sie in der Pflicht, eine Politik zum Wohle aller Mitbürger zu betreiben. Eine Politik aber, die in einem weit überwiegen- den Ausmaß die Schwachen und Abhängigen belastet und die Gutsituierten offensichtlich schont und ohne zumutba- re Beteiligung davonkommen läßt, verletzt die Maßstäbe sozialer Gerechtigkeit und Ausgewogenheit und wider- spricht dieser Verpflichtung. Wir hoffen und appellieren an Sie, daß Sie sich einer solchen Politik widersetzen."

Anmerkungen zu Kapitel 8

- 1) H. Kohl, a.a.O., S. 9 ff.
- 2) L. Reyher, H.U. Bach, H. Kohler, B. Teriet, Arbeitszeit und Arbeitsmarkt. Volumenrechnung, Auslastungsgrad und Entlastungswirkung, in: MittAB 3/1979, S. 381 ff.; H. Seifert, Zur Kontroverse um die Arbeitszeitverkür- zung, in: WSI-Mitteilungen, 4/1977, S. 247 ff.; vgl. auch: Aufruf des DGB zum 1. Mai, in: Die Quelle 4/1981, S. 210.
- 3) Daten bei: L. Reyher (1979), H.U. Bach, H. Kohler, B. Teriet, a.a.O., S. 401.
- 4) L. Reyher (1979), H.U. Bach, H. Kohler, B. Teriet, a.a.O., S. 387; H. Pornschlegel, Arbeitszeitverkürzung als Gestaltungselement der Tarifpolitik zur Beeinflußung des Arbeitsvolumens, in: MittAB 3/1979, S. 373 ff. Porn- schlegel geht von einer Relation 50 : 50 (Rationalisie- rungs- bzw. Beschäftigungseffekt) aus (S. 377). Engelen- Kefer berichtet von ähnlichen Rechnungen aus Frank- reich, die gleichfalls eine Relation von 50 : 50 unterstel-

len: U. Engelen-Kefer, Arbeitszeitverkürzung im internationalen Vergleich, in: WSI-Mitteilungen 4/1977, S. 244. Rationalisierungs- bzw. Beschäftigungseffekte im Verhältnis 2 : 1 unterstellt Balduin (vgl. S. Balduin, Gewerkschaftliche Politik und Einflußnahme auf die Arbeitsbedingungen und Beschäftigung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 6/1977, S. 352).

- 5) Auch Reyher u.a. geben nur pauschalisierende Annahmen über die Entwicklung in einzelnen Wirtschaftsbereichen (S. 383).

- 6) Erwerbstätige und Nicht-Arbeitnehmer wurden in ihrer Entwicklung betrachtet, da in der herangezogenen IAB-Veröffentlichung (vgl. Anm. 7 in diesem Kapitel) die Daten über die Produktivität auf die Erwerbstätigen bezogen sind.

Effektive Jahresarbeitszeit berechnet sich aus der Zahl der Arbeitstage, tariflichen Regelungen, Krankenstand, Kurzarbeit, Arbeitskämpfen und Teilzeitarbeit.

Arbeitsvolumen ist das Produkt aus der Zahl der Arbeitskräfte und der Arbeitszeit.

Bruttoinlandsprodukt (BIP) (real, in Preisen von 1962, ist der Wert, der sich aus allen inländischen Verkaufserlösen von Waren und Dienstleistungen, dem Eigenverbrauch erzeugter Produkte und den Bestandsänderungen zusammensetzt (vgl. R. Woll, a.a.O., S. 284).

Produktivität: BIP dividiert durch die Zahl der Arbeitskräfte.

- 7) Die Daten sind entnommen: H.U. Bach, H. Kohler, L. Reyher, B. Teriet, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in der Bundesrepublik Deutschland 1960 bis 1975, Nürnberg 1978.
- 8) Der in der gesamten Wirtschaft zu beobachtende starke positive Zusammenhang ($r = .702$) zwischen der Veränderung der effektiven jährlichen Arbeitszeit und der entsprechenden Steigerung der Produktivität basiert auf der

- allerdings - dominanten Entwicklung im produktiven Gewerbe ($r = .845$) sowie im Handel ($r = .583$). Im Dienstleistungsgewerbe gibt es dagegen nur eine schwächere, negative Korrelation ($r = -.227$).

- 9) Produktivität: $r = -.141$.
- 10) Für diese These spricht, daß im Dienstleistungsgewerbe keine signifikante Beziehung zwischen der Entwicklung der Arbeitszeit und des BIP besteht ($r = -.021$); stark positiv ist hier jedoch die Korrelation zwischen BIP und Produktivität ($r = .689$). Zum Vergleich die Relationen im Produzierenden Gewerbe: BIP-Arbeitszeit ($r = .687$) und BIP-Produktivität ($r = .856$). Die These unterstellt, daß das BIP ein zuverlässiger Konjunkturindikator ist.
- 11) Steigerung der Produktivität im warenproduzierenden Gewerbe (1960 - 1975) im Jahresdurchschnitt 4.63 Prozent; im Dienstleistungsgewerbe: 2.75 Prozent p.a.
- 12) IG-Metall, Entschließung des 7. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG-Metall vom 3. bis 8. September 1962 in Essen, zitiert in: G. Friedrichs (Hrsg.), Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den U.S.A., Frankfurt 1963, S. 339:
"Der 7. Gewerkschaftstag betrachtet den technischen Fortschritt als ein wichtiges Instrument zur Hebung des allgemeinen Lebensstandards, sofern er planmäßig zum Wohle aller und unter Vermeidung sozialer Härten eingesetzt wird. Hochmechanisierung, Automatisierung, Atomkerntechnik, neue Werkstoffe und andere Formen der Rationalisierung können einen bedeutenden Beitrag für Lohn- und Gehaltserhöhungen bei stabilem Preisniveau und sinkenden Arbeitszeiten leisten."
- 13) H. Kohl (1979), a.a.O., S. 60 ff.; U. Engelen-Kefer, Arbeitszeitverkürzung im internationalen Vergleich, in: WSI-Mitteilung 4/1979, S. 239 ff.; H. Seifert, a.a.O.
- 14) H. Pornschlegel, a.a.O., S. 378/379.
- 15) H. Pornschlegel, ebd.

- 16) L. Reyher (1979), H.U. Bach, H. Kohler, B. Teriet, a.a.O., S. 282.
- 17) G. Mendius, Kürzere Arbeitswoche oder frühere Pension? Folgen für Arbeitskräfte, Gewerkschaften und Unternehmen, in: C. Offe, K. Hinrichs, H. Wiesenenthal (Hrsg.), Arbeitszeitpolitik, Frankfurt-New York 1982, S. 173 ff; besonders S. 184, Fußnote 2.
- 18) L. Reyher, H. Kohler, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen, in: D. Mertens, Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 70, Nürnberg 1982, S. 213 ff. Die Argumente gehen zugunsten des Einsatzes mehrerer Instrumente. Unter bestimmten Voraussetzungen hat die Verkürzung der Wochenarbeitszeit die besten Chancen.
- 19) D. Mertens, Neue Arbeitszeitpolitik und Arbeitsmarkt, in: MittAB 3/1979, S. 263 ff. E. Staudt, Die Bedeutung der mikroökonomischen Analyse zur Beurteilung und Durchsetzung neuer Arbeitszeitstrukturen, in: MittAB 3/1979, S. 328 ff.
- 20) DGB-Bundes-Angestelltenausschuß, Stellungnahme zur "Gleitenden Arbeitszeit", Düsseldorf 1975 (3), S. 6.
- 21) Betriebsvereinbarungen sind nur eine schwache Sicherung, weil sie - bei Verstößen des Arbeitgebers - den Betriebsrat zwingen, vor der Einigungsstelle bzw. dem Arbeitsgericht aktiv zu werden. Die Verfolgung von Verstößen ist nicht allein an objektive Tatbestände gebunden, sondern unterliegt auch dem innerbetrieblichen Machtgefälle. Insbesondere in kleineren und mittleren Betrieben sind die Handlungsspielräume des Betriebsrats in dieser Frage auf mancherlei Weise eingeschränkt.
- 22) Einen Überblick bietet: WSI-Autorensgemeinschaft, betriebliche Beschäftigungspolitik ..., a.a.O., S. 98 ff.
- 23) H. Matthöfer, Humanisierung der Arbeit und Produktivität in der Industriegesellschaft, Köln-Frankfurt 1977, S. 127 ff.

- 24) Ausnahmen bilden HdA-Projekte wie zum Beispiel das "Lübecker Modell". In zwei städtischen Ämtern (Soziales, Stadtplanung) wurde die Einführung der elektronischen Textverarbeitung mit der Qualifizierung der Textverarbeiterinnen in Richtung einfacher Sachbearbeitung gekoppelt. (Vgl. Bericht über das Projekt "Begleitforschung zur Entwicklung humaner Arbeitsstrukturen in der Kommunalverwaltung Lübeck - Einrichtung von Gruppensekretariaten für örtlich zusammengefaßte Ämter", Bremen 1983 - Hda-Projekt 01 HB 187 2).
- 25) Zum Beispiel: VKV-München, SPD-Parteivorstand.
- 26) Siehe auch Anträge 59, 60 und 66 auf dem 9. Bundesangestelltentag des DGB.
- 27) BetrVG § 80 (1) "Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:
 - 1) Darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;"
- 28) E. Fehrmann, U. Metzner (1977), a.a.O., S. 56 ff.
- 29) B. Lutz, Qualifikation und Arbeitsmarktsegmentation, in: Chr. Brinkmann, J. Kühl, R. Schultz-Wild, W. Sengenberger (Hrsg.), Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte empirischer Befunde, BeitrAB 33, Nürnberg 1979, S. 45 ff.; R. Schultz-Wild, Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt: zum Zusammenhang zwischen Personalanpassung und Arbeitsmarktstruktur und -entwicklung, ebd., S. 74 ff.
- 30) R. Schultz-Wild, Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise, Frankfurt-New York 1978, S. 65.
- 31) Vgl. Antrag 220 des 10. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB vom 25. bis 30.5.1975, in: Angenommene Anträge und Entschlüsse, Düsseldorf 1975, S. 156 ff.
- 32) WSI-Autorengemeinschaft, Betriebliche Beschäftigungspolitik ..., a.a.O., S. 249 ff.

- 33) H. Kohl (1979), Arbeit für alle, a.a.O., S. 76 ff. Einschlägige Passagen des Druckerei-Tarifvertrages zitiert bei H. Kohl, WSI-Mitteilungen 4/1977, S. 237.
- 34) BetrVG § 96, § 97.
- 35) Gewerkschaft HBV, Rationalisierungsabkommen für das private Versicherungsgewerbe, Düsseldorf 1983: § 6 (1)
"Wenn sich die Tätigkeit eines Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz ändert, hat er Anspruch auf die erforderliche Einarbeitung oder Umschulung, soweit diese unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles in gerechter Abwicklung wirtschaftlicher und sozialer Gesichtspunkte dem Arbeitgeber zugemutet werden kann. Der Arbeitgeber hat darüber sowie über Inhalt und Dauer der Einarbeitung oder Umschulung mit der Arbeitnehmervertretung zu beraten."
Vgl. auch Tarifvertrag zur Sicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierung der in der Metallindustrie Nord-Württemberg/Nord-Baden abgeschlossen wurde. Auszugsweise zitiert in: H. Kohl, Arbeit für alle, a.a.O., S. 82.

Anmerkungen zu Kapitel 9

- 1) H. Kohl, Probleme des Rationalisierungsschutzes - Anforderungen an einen erweiterten tarifvertraglichen Arbeitsplatzschutz aufgrund der Erfahrungen der Beschäftigungskrise, in: WSI-Mitteilungen 4/1977, S. 232 ff.
- 2) BGB § 621, § 622.
- 3) H. Kohl (1977), Probleme des Rationalisierungsschutzes ..., a.a.O., S. 233. Kohl schätzt die Relation von Arbeitern zu Angestellten, die von Rationalisierungsschutz begünstigt werden, mit 2 : 1. Die in der Regel allgemeinverbindlichen Tarifverträge sind aber oft durch spezifizierende Klauseln (Tätigkeitsmerkmale) auf gewerbliche Arbeitnehmer zugeschnitten.

- 4) Kohl gibt u.a. als Beispiel die Garantielohnkasse der Bremischen Seehafenbetriebe. H. Kohl (1977), Probleme des Rationalisierungsschutzes ..., a.a.O., S. 238.
- 5) ebd.
- 6) G. Trautwein-Kalms, Zur Auseinandersetzung um Bildschirmarbeit am Beispiel betrieblicher Vereinbarungen, in: WSI-Mitteilungen 1/1981, S. 90 ff. Trautwein-Kalms führt eine Handvoll von Tarifverträgen zum Einsatz von Bildschirmgeräten aus dem Organisationsbereich der HBV, NGG und IG Druck und Papier an.
- 7) Die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Betriebsrat rechtzeitig zu unterrichten (§ 90 BetrVG) ist dehnbar. Zwar gibt es ein strukturierendes Urteil des BAG (AZ: IA ZR 189/72) zur Frage der "Rechtzeitigkeit" (im Zusammenhang mit § 80 BetrVG) - "der Betriebsrat darf nicht nach endgültiger Beschlußfassung informiert werden". Aber auch hier gilt die Regel: Wo kein Kläger ist, ist auch kein Richter.
- 8) § 121 BetrVG definiert Verstöße - zum Beispiel gegen § 90 (1) BetrVG - als Ordnungswidrigkeit, die mit bis zu DM 20.000 geahndet werden kann. Dies muß freilich erst erstritten werden.
- 9) J. Falke, A. Höland, B. Rhode, G. Zimmermann, Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland (Band 47 der Reihe "Forschungsberichte" des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung), Bonn o.J. (1981), S. 860. Die Forscher des Hamburger Max-Planck-Instituts für ausländisches und internationales Privatrecht haben für 1978 hochgerechnet, daß von allen erledigten Kündigungsschutzklagen (97.164) nur 9 Prozent tatsächlich mit der Weiterbeschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers endete. Die häufigste Beendigung des Verfahrens war Vergleich und Abfindung (ca. 60 %).

- 10) J.Falke, u.a., Kündigungspraxis ..., a.a.O., S. 200,
Tabelle II/17 (Auszug): Stellungnahme der Betriebsräte
(des gekündigten Arbeitnehmers)
- | | |
|--------------|------------|
| Zustimmung: | 44 Prozent |
| Schweigen: | 19 Prozent |
| Bedenken: | 15 Prozent |
| Widerspruch: | 22 Prozent |
- n = 560
- 11) § 87 BetrVG.
- 12) §§ 111, 112 BetrVG regeln Sozialpläne sowie Vereinbarun-
gen (Interessenausgleich) unterhalb von Konkursen.
Freilich sind quantitative Bedingungen ("erhebliche Teile"
der Belegschaft betroffen) Voraussetzung. Zumindest
alle Erstanwendungen dürften unter den Tatbestand "5.
grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren"
fallen. Die Gewerkschaften versuchen in jüngster
Zeit verstärkt, Betriebsräte davon zu überzeugen, daß
der Interessenausgleich angestrebt werden sollte. Freilich
hat dieses Instrument zu sehr den Geruch des "Sozialplannes"
- obwohl ausdrücklich davon abgehoben -, so daß
viele Betriebsräte davor zurückschrecken.
- 13) §§ 96 bis 98 BetrVG.
- 14) Vgl. G. Trautwein-Kalms (1981), Zur Auseinanderset-
zung ..., a.a.O. Die von Trautwein-Kalms zitierte Analy-
se wurde durch eigene Auswertungen einer Sammlung von
ca. 70 Betriebsvereinbarungen zur Bildschirmarbeit er-
gänzt, die vom Arbeitskreis "Humanisierung/Rationalisie-
rung" des DGB-Kreises Bonn angelegt wurde (vgl. 9.3).
Die zitierten Regelungsbereiche werden in der Umfrage
unter HBV-Betriebsräten (vgl. Kapitel 10 bis 12) auf
quantitative Auswirkungen hin untersucht.
- 15) E. Fehrmann, Technischer Wandel - neue Anforderungen
an die Gewerkschaftsarbeit, in: Die Quelle, 35. Jg., März
1984, S. 165 ff.
- 16) H. Kubicek, P. Berger, C. Döbele, D. Seitz, Handlungs-
möglichkeiten des Betriebsrates bei Rationalisierung
durch Bildschirmgeräte und computergestützte Informa-
tionssysteme, Saarbrücken o.J. (1981), S. 37 ff.

Anmerkungen zu Kapitel 10

- 1) Institut für angewandte Sozialwissenschaft, Angestelltenbewußtsein '81, Umfrage im Auftrag des DGB-Bundesvorstandes.

DGB 1981: "Wenn Sie einmal an alle organisatorischen und technischen Veränderungen in Ihrem Betrieb denken, ist Ihre Arbeit insgesamt gesehen leichter oder belastender geworden?".

HBV 1983: "Wenn Sie einmal an alle organisatorischen und technischen Veränderungen in Ihrem Betrieb denken, ist die Arbeit für alle Beschäftigten insgesamt gesehen leichter oder belastender geworden?".

- 2) DGB 1981 und HBV 1983: "Und ist sie insgesamt interessanter oder belastender geworden?".

- 3) Die Daten für 1974 sind aus der entsprechenden Studie des Instituts entnommen (vgl. Anm. 1).

DGB 1974 und 1981: "Wie denken Sie über die künftige Entwicklung der Angestelltenberufe? Wird sich der technische Fortschritt und die Automatisierung insgesamt gesehen eher positiv für die Angestellten auswirken, eher negativ oder erwarten Sie keinerlei Auswirkung auf die Angestelltenberufe?".

HBV 1983: "Wie denken Sie über die künftige Entwicklung der Angestelltenberufe? Wie wird sich der technische Fortschritt und die Automatisierung insgesamt gesehen auswirken?".

Die Antwortmöglichkeiten sind im Fragebogen vorgegeben. Sie sind identisch mit der DGB-Studie von 1981.

- 4) In jüngster Zeit wird vor allem die Strahlengefahr bei der Bildschirmarbeit diskutiert. Die HBV hat eine kanadische Studie zugänglich gemacht (vgl. Gewerkschaft HBV (Hrsg.), Strahlengefahr an Bildschirmgeräten, in: Informationen zur Rationalisierung 2/1983. Weitere Informationen bei G. Trautwein-Kalms, Strahlenbelastung bleibt ein deutsches Tabu, in: Angestelltenmagazin 2/1985, S. 19 ff. Über eine Untersuchung des hessischen Sozialministeriums berichtet die FAZ vom 2.10.1984. Demnach waren z.B. über 400 der 2.344 untersuchten Bildschirme nicht richtig entspiegelt.

- 5) In dem "Rank-Xerox"-Urteil (Az.: 1 ABR 23/82) sicherte das BAG die Mitbestimmung des Betriebsrats nochmals ab: "Inhalt des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates ist der Schutz vor den Gefahren der technischen Datenerhebung und Datenverarbeitung, nicht aber der Schutz vor Überwachung schlechthin. Gegenstand einer mitbestimmten Regelung bei der technischen Erhebung oder Verarbeitung von Verhalten und Leistung zum Zwecke der Überwachung müssen daher solche Maßnahmen sein, die geeignet sind, diesen Gefahren zu begegnen".

In der "Rahmenbetriebsvereinbarung über die Einführung und Weiterentwicklung von EDV-Informations- und Verarbeitungssystemen u.a." zwischen dem Vorstand der SPD und dem Betriebsrat beim Vorstand (vom 8.8.1984) wird die Möglichkeit der Leistungskontrolle eingehend behandelt:

"6.1 Die maschinelle und/oder manuelle Auswertung personenbezogener und arbeitsplatzbezogener Daten, die eine Leistungsbemessung, einen Leistungsvergleich, eine Leistungskontrolle und/oder Verhaltenskontrolle ermöglichen, ist unzulässig.

6.3 Programme dürfen nicht derart erstellt werden, daß sie bei der Identifikation des Benutzers von Bildschirmmaterial sowie im Verlauf der Benutzung automatisch anfallender Daten über die Aktivitäten des Benutzers miteinander verknüpft werden können und sich daraus die Kennwerte über das Verhalten und/oder die Leistung von Arbeitnehmern an den Arbeitsplätzen mit Bildschirmgeräten bestimmen, abspeichern oder ausgeben lassen.

6.4 Die Ergebnisse maschineller Fehlerprüfung dürfen nicht Gegenstand personenbezogener Vorgänge (z.B. Beurteilungen) werden."

Anmerkungen zu Kapitel 11

- 1) K. v. Beyme, Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in kapitalistischen Ländern, München 1977, S. 198 ff.

Anmerkungen zu Kapitel 12

- 1) H. Bayer, Zur gewerkschaftlichen Organisation der Angestellten im privaten Dienstleistungsgewerbe, Frankfurt 1980, S. 222 ff. Nach Bayer sind im Verlaufe der 60er Jahre bis zur Mitte der 70er Jahre aus den ca. 370 vorwiegend mit ehrenamtlichen Funktionären besetzten Verwaltungsstellen der HBV ca. 50 mit Hauptamtlichen hervorgegangen. Zum Problem der innerorganisatorischen Rationalisierung der HBV vgl. auch W. Streeck, Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialen Demokratie, Königstein 1981.

- 2) DGB 1981 (vgl. Anm. 1 Kapitel 10): "Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu verkürzen. Welche wäre Ihnen am liebsten?"

Kartentext:

- A. Herabsetzung des Rentenalters
- B. Urlaubsverlängerung
- C. Verkürzung der Wochenarbeitszeit
- D. Kürzere Tagesarbeitszeit"

HBV 1983: "Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu verkürzen. Welche davon sollten die Gewerkschaften anstreben, wenn es darum geht, möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten?".

Die Antwortmöglichkeiten sind mit der DGB-Studie von 1981 identisch.

- 3) DGB 1981: vgl. Anm. 1 Kapitel 10.

Anmerkungen zu Kapitel 13

- 1) G. Bäcker, Sozialpolitik, in: M. Kittner (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1985, Köln 1985, S. 320 ff.
- 2) Zitiert nach G. Bäcker, a.a.O., S. 324.
- 3) Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Sozialbericht 1983, Bonn 1983/84, S. 55. Es werden jeweils die Daten "ohne Ehegattensplitting" herangezogen.
- 4) Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (1983/84), a.a.O., S. 117.
- 5) H. Lampert, Sozialpolitik in der sozialen Marktwirtschaft bei reduziertem Wirtschaftswachstum und Unterbeschäftigung, in: H. Lampert, G. Kühlewind (Hrsg.), Das Sozialsystem der Bundesrepublik Deutschland - Bilanz und Perspektiven, BeitrAB 83, Nürnberg 1984, S. 287 ff., S. 296.

- 6) Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit von 1984. Zitiert nach G. Bosch, Arbeitsmarkt, in: M. Kittner, Gewerkschaftsjahrbuch 1985, a.a.O., S. 297.
- 7) Zitiert nach G. Bosch, a.a.O., S. 283.
- 8) R. Schwedes, M. Lorenz, Möglichkeiten nutzen, in: Bundesarbeitsblatt 6/1985, S. 5 ff., S. 9.
- 9) Bundestagsdrucksache 431/84.
- 10) Bundestagsdrucksache 6/1985, S. 35 ff.
- 11) Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (1983/84), a.a.O., S. 10.
- 12) I. Kurz-Scherf, Tarifpolitik, in: M. Kittner, Gewerkschaftsjahrbuch 1985, a.a.O., S. 73 ff., S. 100.
- 13) So bezeichnete Bundeskanzler Kohl auf dem Deutschlandtag der Jungen Union 1983 die gewerkschaftlichen Forderungen nach Verkürzung der Wochenarbeitszeit als "absurd, dumm und töricht". Zitiert nach I. Kurz-Scherf, a.a.O., S. 103.
- 14) Die zweite und die dritte Lesung des Gesetzes zur "Erleichterung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand" fand am 26.3.1984 statt. Plenarprotokoll des Deutschen Bundestages 10/61.
- 15) Bundesarbeitsminister Blüm in der zweiten Lesung des Gesetzes zum Vorruhestand: "Was uns in diesem Aufbruch, diesem Aufschwung jetzt allerdings nicht passieren darf - ich sage es ohne Umschweife - ist ein Arbeitskampf". Plenarprotokoll 10/61, S. 4.285.
- 16) A. v. Manikowsky, Wer will die 35-Stunden-Woche?, in: Stern 13/1984, S. 75 ff.
- 17) I. Kurz-Scherf, Tarifpolitik, a.a.O., S. 103.
- 18) I. Kurz-Scherf, Tarifpolitik, a.a.O., S. 113.
- 19) I. Kurz-Scherf, Tarifpolitik, a.a.O., S. 117.
- 20) Die Quelle, März 1985, S. 133/34. Es wird aus einem Protestbrief des DGB-Vorsitzenden Breit an Bundeskanzler Kohl zitiert.

- 21) Die Quelle, April 1985, S. 226.
- 22) H. Janßen, K. Lang, Existenz sichern ..., a.a.O., S. 7 ff.
- 23) U. Zachert, M. Bobke, Koalitions-, Tarif- und Arbeitsrecht, in: M. Kittner, Gewerkschaftsjahrbuch 1985, a.a.O., S. 381 ff.
- 24) W. Schneider, CDU/CSU und FDP wollen betriebliche Mitbestimmung verschlechtern, in: Die Quelle, Juli/August 1985, S. 391 ff.
- 25) W. Schneider, Betriebsverfassungsrecht, in: M. Kittner, Gewerkschaftsjahrbuch 1985, a.a.O., S. 432 ff.
- 26) Fraktion der SPD im Deutschen Bundestag, Entwurf eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung, Bonn 23.7.1985.
- 27) Die Alternativen des DGB zur Wirtschaftspolitik stellt Kuda vor. Vgl. R. Kuda, Wirtschaftspolitik, in: M. Kittner (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1984, Köln 1984, S. 167 ff. Das Sondervermögen "Arbeit und Umwelt" durfte von Ehrenberg in der Quelle vorgestellt werden. Vgl. H. Ehrenberg, SPD-Vorschlag schafft Arbeitsplätze und verbessert die Umwelt, in: Die Quelle, November 1984, S. 588/89. Daß Herbert Ehrenberg wieder in einem Gewerkschaftsorgan publizieren darf, zeigt einmal mehr, daß die Auseinandersetzungen zwischen Gewerkschaften und Sozialdemokratie beigelegt sind. Es scheint keine Rolle mehr zu spielen, daß Ehrenberg als Arbeitsminister 1981 mit dem AFKG die unselige Politik des Sozialabbaus einläutete - oder ist das schon in Vergessenheit geraten? (Vgl. 6.1.3)
- 28) R. Kuda (1985), Wirtschaftspolitik, in: M. Kittner, Gewerkschaftsjahrbuch 1985, a.a.O., S. 149 ff.
- 29) ebd.
- 30) Gutachten der Sozialwissenschaftlichen Forschungsgruppe SALSS zitiert in: W. Perdelwitz, Mit Wörner in die Pleite, in: Stern 18/1985, S. 86 ff.
- 31) R. Kuda (1985), Wirtschaftspolitik, in: M. Kittner, Gewerkschaftsjahrbuch 1985, a.a.O., S. 187/88.

Umfrage

Durchführung der Befragung und Repräsentativität der Umfrage

Die schriftliche Befragung wurde in Zusammenarbeit mit der Abteilung Rationalisierung im Hauptvorstand der Gewerkschaft HBV durchgeführt. Von dort wurden die Erhebungsbögen an eine Auswahl von Betriebsratsmitgliedern verschickt und von denjenigen, die sich an der Umfrage beteiligten, wieder an den Hauptvorstand zurückgesendet. Die Erhebung war hauptsächlich in den Monaten Juni bis August 1983 im Feld; im September schloß sich eine Postkartenaktion zu Mahnzwecken an, bei der alle Adressen erneut angeschrieben wurden. Nach Abschluß der Erhebung im Herbst 1983 wurde das Material im Rechenzentrum der Forschungsgruppe SALSS auf Datenträger genommen und ausgewertet.

1. Die Gewinnung der Bruttostichprobe

Aus datentechnischen Gründen wurde die Sammlung der Rückmeldungen von Ergebnissen der Betriebsratswahl von 1981, die in Schriftform beim Hauptvorstand gespeichert sind, als Grundgesamtheit gewählt. Diese Rückmeldungen werden nach jeder Betriebsratswahl von den jeweiligen Betriebsgruppen der Gewerkschaft HBV dem Hauptvorstand gegenüber abgegeben. Nach Lage der Dinge stellt dieses Material die noch am ehesten verlässlichste Ausgangsgröße dar. Es boten sich zudem einige erhebungstechnische Vorteile an: So war in der überwiegenden Zahl der Fälle die Privatanschrift der in der HBV organisierten Betriebsratsmitglieder dokumentiert; Alter und Fachgruppe der Gewählten waren aufgezeichnet. Angaben über das Geschlecht wurden vom Vornamen abgeleitet. Besonders auf die Privatanschrift als Anlaufpunkt konnte nicht verzichtet werden, um Vorsorge zu treffen, daß nicht der Betriebsrat als Organ die Fragebögen ausfüllt, sondern in der Regel das ausgewählte Mitglied.

Aus dieser Datei wählte eine Angestellte des Hauptvorstandes jede neunte Adresse aus. Nach der Gesamtauswertung des Hauptvorstandes hätten dies ca. 1.900 Anschriften sein müssen. Da aber nicht alle Unterlagen vollständig waren, und der Auswahlmodus vorschrieb, bei zweifelhaften oder unleserlichen Angaben keine benachbarten Ersatzanschriften zu nehmen, wurde eine Bruttostichprobe von 1.652 Adressen gezogen. Im Zuge der Adressengewinnung wurden jeweils parallel, auf gesonderten Erfassungsbögen die Merkmale "Fachgruppe", "Alter" und "Geschlecht" festgehalten. Damit ist es möglich, die Repräsentativität sowohl der Bruttostichprobe wie auch der Umfrage zu überprüfen. Auf die Dokumentation des Materials Betriebsgröße in der Bruttostichprobe mußte verzichtet werden, da die Adressengewinnung und Dokumentation der Kontrollvariablen von Hand geschah - somit ohnehin ein erheblicher Arbeitsaufwand bewältigt wurde, der nicht über Gebühr erweitert werden sollte: Die Auswertung nach Betriebsgröße hätte aber den Zugriff auf eine getrennte Datei erfordert.

2. Rücklauf und Repräsentativität

Von den 1.652 angeschriebenen Betriebsratsmitgliedern, die der Vorsitzende der Gewerkschaft HBV um Mitarbeit gebeten hatte, gaben 40 aus verschiedenen Gründen (Erreichen des Rentenalters, Konkurs der Firma, Rücktritt vom Amt etc.) an, die Erhebung betreffe sie nicht mehr. Es muß aber angenommen werden, daß die Zahl derer, die aus neutralen Gründen nicht teilgenommen haben, ohne es unmittelbar kund zu tun, erheblich größer ist. Dies reduziert die Ausgangsgröße auf ca. 1.500 erreichbare Betriebsratsmitglieder.

An der Aktion haben sich 473 angeschriebene Mitglieder beteiligt, was etwa jedem dritten Betriebsratsmitglied entspricht - eine bei schriftlichen Umfragen recht gute Quote.

Wie die folgende Tabelle zeigt, ist - nach Fachgruppe und Geschlecht gemessen - die Auswahl der Bruttostichprobe dicht an den entsprechenden Verteilungen in der Grundgesamtheit. Abweichungen erklären sich zum Beispiel mit den materialbedingten Ausfällen (Unleserlichkeit der Anschrift).

Repräsentativität der Umfrage

Merkmal	I	Gruppen		1981		Umfrage 1983	
	I	Betriebsratswahl		Bruttostichprobe			
	I	Grundgesamtheit					
	I	abs.	%	abs.	%	abs.	% *)
Fachgruppe	I						
Handel	I	11944	69.4	1138	68.9	250	52.9
Banken	I	2473	14.4	252	15.3	70	14.8
Versicherungen	I	1612	9.4	163	9.9	57	12.1
Wirtschaftsdienste	I	1178	6.8	99	6.0	58	12.3
HBV insg.	I	17207	100.0	1652	100.0	473	92.0
Geschlecht	I						
Männer	I	11415	66.3	1057	64.0	351	74.2
Frauen	I	5792	33.7	595	36.0	114	24.1
Betriebsgröße	I						
bis 20 Besch.	I	372	2.2			63	13.3
21-300 Besch.	I	11890	69.1			307	64.9
301 u.m. Besch.	I	4945	28.7			103	21.8
Alter	I						
bis 29 Jahre	I			338	20.5	66	14.0
30-34 Jahre	I			283	17.1	70	14.8
35-39 Jahre	I			229	13.9	65	13.7
40-44 Jahre	I			237	14.3	86	18.2
45-49 Jahre	I			162	9.8	56	11.8
50 u.m. Jahre	I			294	17.8	126	26.6

*) Ohne Befragte, die keine Angaben gemacht haben.
Die Werte addieren nicht in jedem Fall auf 100.0.

Die Berechnung des tolerablen Fehlerspielraums wird nach der Formel

$$p \pm t \sqrt{1-n/N} \cdot \sqrt{p \cdot q / (n-1)} + 1/2 n$$

durchgeführt (vgl. W.G. Cochran, Stichprobenverfahren, Berlin - New York 1972, S. 75).

Die Symbole:

- p = Prozentwert des zu testenden Merkmals
- q = 100-p
- n = Größe der Stichprobe
- N = Größe der Grundgesamtheit
- t = Sicherheitsfaktor

Testet man die Verteilung des Merkmals "Handel" in der Bruttostichprobe unter Verwendung der Formel ergibt sich bei einem Sicherheitsfaktor $t=2$ eine tolerable Schwankungsbreite von ± 2.2 Prozentpunkten. Dies bedeutet, daß mit 95 % Wahrscheinlichkeit (entspricht dem in der Umfrageforschung üblichen Sicherheitsfaktor $t=2$) die Verteilung der Variablen "Fachgruppe" innerhalb der tolerablen Grenzen liegt. Für die Variable "Geschlecht" rechnet sich eine Toleranzbreite von ± 2.3 Prozentpunkten. Die Bruttostichprobe liegt also in puncto "Geschlecht" gerade noch im tolerierbaren Bereich.

Die systematischen Abweichungen der Umfrage von der Bruttostichprobe zuungunsten des Anteils der im Handel Beschäftigten, der Frauen und der jüngeren Betriebsratsmitglieder lassen darauf schließen, daß vor allem erfahrene Betriebsräte mit enger Bindung an die Gewerkschaft überrepräsentiert sind.

Die Abweichung zwischen Grundgesamtheit und Umfrage in puncto Betriebsgröße ist auf die Formulierung der Frage im Erhebungsbogen zurückzuführen: Um Irrtümer auszuschließen, wurde nach dem Betrieb des Befragten, in dem er beschäftigt

ist, gefragt. Dies mag dazu geführt haben, daß zum Beispiel Betriebsratsmitglieder, die in Filialen arbeiten, aber im Betriebsrat der Zentrale sitzen, bei der Betriebsgröße Angaben über die Beschäftigten in ihrer Filiale gemacht haben.

Insgesamt betrachtet ist der Rücklauf sowohl an der erreichten Quote gemessen, wie auch mit den beschriebenen Abweichungen in Richtung Expertentum akzeptabel, besonders wenn man die Probleme bei der Adressengewinnung berücksichtigt. Das Ergebnis der Feldphase entspricht den bei schriftlichen Umfragen üblichen Standards der Sozialwissenschaft.

Fragebogen mit Randverteilung

1. Zu welcher Branche gehört der Betrieb, in dem Sie arbeiten?

Einzelhandel Großhandel Banken Versicher. Wirtschaftsdienst K.A.

35

18

15

12

12

8

2. wie viele abhängig Beschäftigte arbeiten in dem Betrieb?

(Bitte die Zahl so genau wie möglich angeben.)

	-20	-50	-150	-300	-600	-1000	-2000	2000 u.m.	K.A.
Vollzeit	11	20	32	14	8	3	3	3	5
Teilzeit	48	10	18	4	2	0	1	1	17
Aushilfen	37	6	2	1	1	1	-	-	52

3. Wie lange sind Sie schon Mitglied des Betriebsrats - insgesamt gerechnet? (Bitte nur volle Jahreszahlen angeben.)

4. Gibt es in Ihrem Betrieb freigestellte Betriebsräte? (Kreuzen Sie bitte alles an, was zutrifft.)

Bin selbst freigestellt	☐	9
Andere sind freigestellt	☐	24
Keine Betriebsräte freigestellt	☐	68

5. Gilt in Ihrem Betrieb ein Tarifvertrag?

Ja	☐	93
Nein	☐	5

6. Gab es in Ihrem Betrieb in den letzten drei Jahren Personalabbau durch Ausnutzen der Fluktuation, Einstellungsstop, einvernehmliche Kündigungen oder Entlassungen? (Kreuzen Sie bitte alles an, was zutrifft.)

Personalabbau (Fluktuation)	☐	66
Einstellungsstop	☐	44
Einvernehmliche Kündigungen	☐	47
Entlassungen	☐	36
Nichts davon	☐	18

7. Hat es - soweit Ihnen bekannt ist - während der letzten drei Jahre in Ihrem Betrieb einschneidende Umstellungen in der Arbeitsorganisation gegeben oder sind neue technische Verfahren eingeführt worden? (Kreuzen Sie bitte alles an, was zutrifft.)

Zusammenlegung von Abteilungen	☐	38
Auslagerung von Tätigkeiten aus dem Betrieb	☐	16
Zusammenfassung von Tätigkeiten	☐	33
Einrichtung/Ausbau einer EDV-Abteilung	☐	40
Einsatz/Ausbau von EDV-Systemen (z.B. Datenkassen)	☐	41
Einsatz von Bildschirmgeräten	☐	58
Einsatz/Ausbau von Textautomaten	☐	22
Installierung von anderen EDV-Geräten am Arbeitsplatz	☐	21
Mobile Datenerfassung	☐	12
Stärkere Kontrolle durch Vorgesetzte	☐	38
Einführung/Ausbau von Leistungsanreizsystemen	☐	13
Einführ. v. Stellenbeschreibungen	☐	25
Gemeinkosten-Wertanalysen / Deckungsbeitragsrechnung	☐	25
Umwandlung von Voll- in Teilzeitarbeitsplätze (flexible Arbeitszeit-Systeme)	☐	24
Sonstige organisatorische und technische Veränderungen	☐	
(BITTE IN STICHWORTEN ANGEBEN)		

Sind in den letzten drei Jahren fremde Unternehmensberater oder eigene Organisatoren im Betrieb tätig geworden?

Ja, Unternehmensberater	☐	25
Ja, eigene Organisatoren	☐	26
Beides	☒	10
Nein	☐	35

Wenn Sie einmal an alle organisatorischen und technischen Veränderungen in Ihrem Betrieb denken, ist dann die Arbeit für alle Beschäftigten insgesamt gesehen leichter oder belastender geworden?

Leichter	☐	16
Belastender	☐	75

Und ist sie insgesamt interessanter oder langweiliger geworden?

Interessanter	☐	37
Langweiliger	☐	35

Häufig hört man davon, daß die Arbeitsvorgänge einer Leistungsverdichtung ausgesetzt sind. Wie viele Kollegen in Ihrem Betrieb wurden in den letzten drei Jahren von dieser Arbeitsintensivierung betroffen?

Alle	☐	24
Viele	☐	37
Einige	☐	28
Niemand	☐	7

Wie denken Sie über die künftige Entwicklung der Angestelltenberufe? Wie wird sich der technische Fortschritt und die Automatisierung insgesamt gesehen für die Angestellten auswirken?

Eher positiv	☐	5
Keine Auswirkung	☐	4
Eher negativ	☐	88

Gelten in Ihrem Betrieb Betriebsvereinbarungen zum Rationalisierungsschutz?

Ja	☐	29
Nein (WEITER MIT FRAGE 15.)	☐	69

Welche der folgenden Gegenstände des Rationalisierungsschutzes sind in der (den) Betriebsvereinbarung(en) geregelt? (Kreuzen Sie bitte alles an, was zutrifft.)

Es handelt sich um ...

Längere Kündigungsfristen

Abfindungszahlung bei Rationalisierungsbedingten Entlassungen

Schutz vor Abgruppierung

Umschulung/Weiterqualifizierung

Begrenzung der Arbeitszeit

Erweiterte Pausenregelung

Feste Arbeitszeiten für Teilzeitheschäftigte

Erweiterung der Mitbestimmung für Betriebsräte

(Worum geht es dabei? BITTE IN STICHWORTEN ANGEBEN.)

Sie wurden abgeschlossen vom ...

Betriebsrat		Gesamtbetriebsrat (wenn vorhanden)	
☐	2	☐	7
☐	6	☐	13
☐	5	☐	14
☐	5	☐	14
☐	3	☐	4
☐	3	☐	6
☐	3	☐	3
☐	1	☐	4

- | | | | | |
|-----|--|-----------------------------------|--------------------------|----|
| 15. | Gibt es in Ihrem Betrieb eine Betriebsvereinbarung zur Bildschirmarbeit? | Ja | ☐ | 33 |
| | | Nein (WEITER MIT FRAGE 17.) . . . | ☐ | 66 |

- | | | | | |
|-----|---|--|--------------------------|----|
| 16. | Welche der folgenden Gegenstände sind in der Vereinbarung geregelt? (Kreuzen Sie bitte alles an, was zutrifft.) | Menschengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes | ☐ | 23 |
| | | Ärztliche Untersuchungen | ☐ | 26 |
| | | Begrenzung der täglichen Arbeitszeit am Bildschirm | ☐ | 20 |
| | | Zusätzliche Pausen | ☐ | 21 |
| | | Vorschriften zur Einrichtung von Mischarbeitsplätzen | ☐ | 16 |
| | | Verbot der Leistungserfassung und -kontrolle | ☐ | 17 |
| | | Sicherung der Beschäftigung | ☐ | 11 |
| | | Sicherung der Qualifikation und des Einkommens | ☐ | 12 |
| | | Abfindungszahlungen | ☐ | 4 |
| | | Mitbestimmung des Betriebsrates | ☐ | 21 |

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|----|
| 17. | Wie ist das allgemein: Sind die tarifvertraglichen Regelungen zum Rationalisierungsschutz (einschließlich MTV) - soweit sie Ihnen bekannt sind - ausreichend oder müßte mehr in dieser Richtung getan werden? | Müßte mehr getan werden | ☐ | 81 |
| | | Ausreichend (WEITER M. FRAGE 19.) | ☐ | 15 |

- | | | | | |
|-----|---|--|--------------------------|----|
| 18. | Woran denken Sie dabei vor allem? (Bitte nicht mehr als drei Angaben machen.) | An Ausdehnung des Personenkreises, der vor Entlassung geschützt ist | ☐ | 43 |
| | | An längere Kündigungsfristen | ☐ | 19 |
| | | An höhere Abfindungszahlungen | ☐ | 11 |
| | | An Schutz vor Abgruppierung | ☐ | 36 |
| | | An Umschulung/Weiterqualifizierung | ☐ | 25 |
| | | An Begrenzung der Arbeitszeit | ☐ | 25 |
| | | An erweiterte Pausenregelung | ☐ | 5 |
| | | An günstigere Arbeitszeiten für Teilzeitbeschäftigte | ☐ | 4 |
| | | An Erweiterung der Mitbestimmung für Betriebsräte | ☐ | 55 |
| | | An einen überbetrieblichen, von den Unternehmern zu finanzierenden Fonds zur Schaffung neuer Arbeitsplätze (Maschinensteuer) | ☐ | 29 |
| | | An etwas anderes | ☐ | |
| | | (BITTE IN STICHWORTEN ANGEBEN.) | | |

- | | | | | |
|-----|--|---------------------------------------|--------------------------|----|
| 19. | Werden durch den Rationalisierungsschutz bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern besser geschützt als andere oder ist dies nicht der Fall? | Bestimmte Gruppen geschützt | ☐ | 34 |
| | | Ist nicht der Fall | ☐ | 49 |
| | | (WEITER MIT FRAGE 21.) | | |

Um welche Gruppen handelt es sich dabei? (Kreuzen Sie bitte alles an, was zutrifft.)	Ältere Arbeitnehmer	☐	35
Besser geschützt werden ...	Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit	☐	32
	Arbeitnehmer mit Berufsausbildung	☐	9
	Arbeitnehmer mit geringem Einkommen	☐	8
Hat der Betriebsrat, dem Sie angehören, in den letzten zwei Jahren eines der folgenden Mitbestimmungsrechte des § 87 gegenüber der Unternehmensleitung geltend gemacht? (Kreuzen Sie bitte alles an, was zutrifft.)	der Einführung/Anwendung von technischen Einrichtungen zur Kontrolle von Verhalten/Leistung	☐	27
Mitbestimmt wurde bei ...	der Regelung des Gesundheitsschutzes/Unfallverhütung	☐	34
	der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen/Einführung neuer Entlohnungsmethoden	☐	16
	der Festsetzung von Prämiensätzen/leistungsbezogenen Entgelten.	☐	20
	Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit/Mehrarbeit	☐	54
Gab es in den letzten fünf Jahren einen Interessenausgleich über eine geplante Betriebsänderung?	Ja	☐	20
	Nein	☐	73
Gab es in den letzten fünf Jahren in Ihrem Betrieb einen (anderen) Sozialplan?	Ja	☐	19
	Nein	☐	74
Wird der Betriebsrat, dem Sie angehören, von der Unternehmensleitung regelmäßig, selten oder nie über geplante organisatorische oder technische Veränderungen im Betrieb unterrichtet?	Regelmäßig	☐	52
	Selten	☐	38
	Nie (WEITER MIT FRAGE 27.)	☐	4
	Gab in meiner Amtszeit keine solchen Veränderungen (WEITER MIT FRAGE 27.)	☐	3
Hat der Betriebsrat die Informationen so rechtzeitig genug erhalten, daß er auf die Entscheidung Einfluß nehmen konnte?	Ja	☐	38
	Nein	☐	51
Ist der Betriebsrat über die tatsächlichen Folgewirkungen der Planung wahrheitsgemäß informiert worden?	Ja	☐	39
	Nein	☐	47
Wurden in Ihrem Betrieb im letzten Jahr häufig, gelegentlich, selten oder nie Überstunden geleistet?	Häufig	☐	36
	Gelegentlich	☐	37
	Selten	☐	20
	Nie (WEITER MIT FRAGE 29.)	☐	6

			%
28.	Welche Einstellung hat die Mehrheit der betroffenen Kollegen zu den Überstunden? (Bitte nur eine Angabe machen.)	Sie lehnen sie ab	☐ 8
		Sie versuchen darum herumzukommen	☐ 12
		Sie sehen sie als notwendiges Übel an	☐ 59
		Sie sehen sie als günstige Gelegenheit zur Gehaltsaufbesserung .	☐ 15
29.	Von den Gewerkschaften wird seit Jahren gefordert, daß die Überstunden abgebaut werden sollen, damit mehr Arbeitslose wieder beschäftigt werden können. Wie kann man das am ehesten erreichen? (Bitte nur eine Angabe machen.)	Kann man nicht erreichen / läßt sich nicht durchsetzen.	☐ 12
		Durch eine gesetzliche/tarifliche Regelung, die festlegt, wie viele Überstunden man höchstens machen darf	☐ 44
		Keine allgemeine Begrenzung, aber eine drastische Verteuerung von Überstunden für den Arbeitgeber..	☐ 17
		Anwendung der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG	☐ 24
30.	Sollten die Gewerkschaften das in einem Tarifvertrag durchsetzen oder der Gesetzgeber durch Gesetz/Verordnung regeln? (Bitte nur eine Angabe machen.)	Tarifvertrag	☐ 39
		Gesetz/Verordnung	☐ 49
31.	Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Welche der folgenden besonderen Arbeitszeitregelungen gibt es in Ihrem Betrieb? (Kreuzen Sie bitte alles an, was zutrifft.)	Überstunden	☐ 46
		Gleitende Arbeitszeit	☐ 44
		Teilzeitarbeit	☐ 55
		Job-sharing	☐ 4
		Beschäftigte ohne feste Arbeitszeit (KAPOVAZ)	☐ 7
		Aushilfen/Zeitverträge	☐ 53
32.	Wenn man in Ihrem Betrieb die Arbeitsbedingungen menschengerechter gestalten würde, könnten dann mehr Arbeitnehmer beschäftigt werden oder ist das nicht der Fall?	Mehr Arbeitnehmer beschäftigt werden	☐ 54
		Ist nicht der Fall	☐ 44
33.	Wie wichtig ist es für die Arbeit des Betriebsrates, ein gutes Verhältnis zum Arbeitgeber zu haben?	Sehr wichtig	☐ 29
		Wichtig	☐ 40
		Weniger wichtig	☐ 24
		Gar nicht wichtig	☐ 6
34.	Gibt es in Ihrem Betrieb verbindliche Richtlinien, die das betriebliche Fortbildungswesen regeln?	Ja	☐ 41
		Nein (WEITER MIT FRAGE 36.)	☐ 56
35.	Sind diese Richtlinien unter Mitwirkung des Betriebsrates zustande gekommen oder wurden sie von der Unternehmensleitung einseitig festgelegt?	Mitwirkung des Betriebsrates . . .	☐ 33
		Einseitig festgelegt	☐ 11

		%
In welchen der folgenden Gewerkschaftszeitschriften haben Sie im letzten Jahr etwas über Rationalisierung gelesen? (Kreuzen Sie bitte alles an, was zutrifft.)	"Ausblick"	☐ 79
	"Die Quelle"	☐ 71
	"Angestellten-Magazin"	☐ 28
	"Arbeitsrecht im Betrieb"	☐ 29
	"Welt der Arbeit"	☐ 16
	Habe nichts gefunden	☐ 3
	(WEITER MIT FRAGE 38.)	
Wie häufig konnten Sie die Informationen, die Sie dort gefunden haben, in Ihrem Betrieb verwenden?	Häufig	☐ 12
	Gelegentlich	☐ 48
	Selten	☐ 21
	Nie	☐ 14
Wie häufig haben Sie in den letzten zwei Jahren an einer Veranstaltung (auch: Schulung) der HBV oder des DGB teilgenommen?	Keinmal (WEITER MIT FRAGE 42.)	☐ 23
	Einmal	☐ 14
	Zweimal	☐ 18
	Dreimal	☐ 12
	Viermal	☐ 6
	Häufiger	☐ 26
Was war das für eine Veranstaltung - bei mehreren: die letzte?	Abendveranstaltung	☐ 18
	Wochenendveranstaltung	☐ 11
	Mehrere Tage in der Woche	☐ 46
Wurde in (einer) der Veranstaltung(en) das Thema "Rationalisierung" behandelt?	Ja	☐ 58
	Nein	☐ 18
Hat (haben) die Veranstaltung(en) Ihnen Informationen gebracht, die Sie auch in Ihrem Betrieb verwenden konnten?	Ja	☐ 62
	Nein	☐ 12
In der Öffentlichkeit wird häufig diskutiert, daß man die Arbeitszeit nur verkürzen kann, wenn auf Teile des Einkommens verzichtet wird. Können Sie dieser Ansicht zustimmen?	Stimme zu	☐ 21
	Stimme nicht zu	☐ 76

43. Um welche Aufgaben sollten sich die Gewerkschaften in den kommenden Jahren besonders kümmern? (Nachen Sie bitte nicht mehr als drei Angaben.)

Tarifverhandlungen, Lohn- und Gehaltserhöhungen	☐	41
Verbesserung der Arbeitsbedingungen	☐	23
Sicherung der Arbeitsplätze	☐	74
Rechtsschutz	☐	5
Schulung, Ausbildung von Betriebsräten	☐	13
Förderung der beruflichen Umschulung und Weiterbildung	☐	8
Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen	☐	40
Überwachung der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	☐	19
Einfluß auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung und Planung	☐	24
Verkürzung der Arbeitszeit	☐	51

44. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu verkürzen. Welche davon sollten die Gewerkschaften anstreben, wenn es darum geht, möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten?
(Bitte nur eine Angabe machen.)

Herabsetzung des Rentenalters	☐	53
Urlaubsverlängerung	☐	3
Verkürzung der Wochenarbeitszeit	☐	34
Kürzere Tagesarbeitszeit	☐	8

45. Welche der folgenden gewerkschaftlichen Funktionen haben Sie schon gehabt bzw. üben Sie noch aus?

Vertrauensmann/-frau	☐	10	☐	19
Vorstandsmitglied der betrieblichen Gewerkschaftsgruppe	☐	5	☐	13
Delegierte(r) auf Orts-/Kreisebene	☐	15	☐	21
Delegierte(r) auf Bezirks-/Landes-/Bundesebene	☐	9	☐	5
Vorstandsmitglied auf Orts-/Kreisebene	☐	7	☐	15
Vorstandsmitglied auf Bezirks-/Landes-/Bundesebene	☐	1	☐	5
Andere Funktionen auf Kreisebene	☐	1	☐	4
Andere Funktionen oberhalb Kreisebene	☐	1	☐	7

Schon gehabt	Übe aus
Bis 1/2 Stunde	☐ 63
1/2 bis 1 Stunde	☐ 22
Länger als 1 Stunde	☐ 11

46. Wie lange brauchen Sie, um von Ihrem Betrieb zur Verwaltungsstelle zu kommen?

47. Wie häufig waren Sie im letzten Vierteljahr in Ihrer HBV-Geschäftsstelle?

Keinmal	☐	53
Einmal	☐	13
Zweimal	☐	7
Dreimal	☐	5
Häufiger	☐	20

Haben Sie im letzten Halbjahr einen Sekretär der HBV in Ihren Betrieb eingeladen?

Keinmal	☐	25
Einmal	☐	24
Zweimal	☐	17
Dreimal	☐	6
Häufiger	☐	26

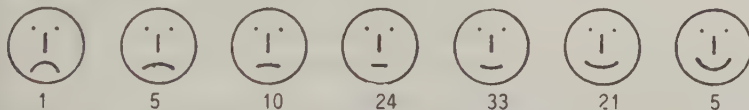
Wann war Ihre letzte Betriebsversammlung?

Keine Angabe	6
1981	2
1982	20
1983	72

Monat	Jahr

Wie ist alles in allem gesehen der Umgang der Kollegen untereinander in Ihrem Betrieb?

(Kreuzen Sie bitte das entsprechende Gesicht an.)



Hat der Betriebsrat in den letzten drei Jahren einen (oder mehrere) Konflikt(e) mit dem Unternehmer gehabt, der (die) nicht auf dem üblichen Verhandlungswege im Betrieb gelöst werden konnte(n)?

Ja	☐	38
Nein (WEITER MIT FRAGE 53.) . . .	☐	59

Wo wurden der (diese) Konflikt(e) geregelt?
(Bitte alles ankreuzen, was zutrifft.)

Gesamtbetriebsrat	☐	18
Einigungsstelle	☐	13
Arbeitsgericht	☐	25

Gab es in den letzten drei Jahren andere Konflikte mit der Betriebsleitung, bei denen der Betriebsrat protestiert hat?

Ja	☐	71
Nein (WEITER MIT FRAGE 56.) . . .	☐	25

Um welche Protestformen des Betriebsrates hat es sich da gehandelt? (Kreuzen Sie bitte alles an, was zutrifft.)

Schriftliche Eingabe bei der Betriebsleitung	☐	58
Unterschriftensammlung / Plakette getragen	☐	16
Außerordentliche Betriebsversammlung	☐	23
Resolution auf Betriebsversammlung	☐	12
Teilnahme an einer Protestversammlung außerhalb des Betriebes	☐	7
Teilnahme an einem gewerkschaftlichen Streik	☐	2
Kritische Artikel / Leserbriefe in einer Gewerkschaftszeitung	☐	4
Aushang am schwarzen Brett / Wandzeitung	☐	28
Ortsverwaltung eingeschaltet	☐	25
Anderes	☐	

		%
55.	Worum ging es dabei? (Kreuzen Sie bitte alles an, was zutrifft.)	
	Sicherheit der Arbeitsplätze . . .	☐ 28
	Kritik an Arbeitsbedingungen . . .	☐ 29
	Regelung der Arbeitszeit	☐ 27
	Neue arbeitsorganisatorische Verfahren	☐ 17
	Neue technische Systeme	☐ 15
Es ging um (die) ...	Versetzungen	☐ 27
	Löhne und Gehälter	☐ 25
	Veränderung der Arbeitsbewertung. . .	☐ 6
	Eingruppierung von Kollegen . . .	☐ 28
	Soziale Einrichtung. d. Betriebes	☐ 14
	Soziale Leistungen des Betriebes. . .	☐ 21
	Etwas anderes	☐
	(BITTE IN STICHWORTEN ANGEBEN.)	
56.	Gibt es in dem Unternehmen, in dem Sie arbeiten, einen Gesamtbetriebsrat?	
	Ja	☐ 67
	Nein	☐ 31
57.	Gibt es in Ihrem Betrieb andere, konkurrierende Gewerkschaften bzw. berufsständische Verbände?	
	Ja	☐ 36
	Nein (WEITER MIT FRAGE 59.) . . .	☐ 61
58.	Hatten diese Gewerkschaften bzw. Verbände bei der Betriebsratswahl 1981 eigene Listen?	
	Ja	☐ 10
	Nein	☐ 41
59.	Wie viele Arbeitnehmer Ihres Betriebes sind in der HBV organisiert? (Angaben bitte in Prozent machen -	
	-20 -40 -60 -80 -100 K.A.	
	34 28 13 10 11 5	
Zum Schluß noch etwas zur Person:		
60.	Welche Schule haben Sie <u>zuletzt</u> besucht?	
	Volks-, Hauptschule	☐ 47
	Mittel-, Real-, Fachschule . . .	☐ 33
	Gymnasium, Fachoberschule, (Fach-)Hochschule	☐ 18
61.	Was sind Sie?	
	Arbeiter(in)	☐ 15
	Angestellte(r)	☐ 83
62.	Geschlecht:	
	Frau	☐ 24
	Manu	☐ 74
63.	Wie alt sind Sie? -25 -30 -35 -40 -45 -50 -55 -60 60 u.m. K.A.	
	4 12 15 14 18 11 12 10 3 1	

Kontrastgruppenanalyse

Zur Methode der Kontrastgruppenanalyse

Das Programm "Kontrastgruppenanalyse" ist eine den Arbeitsbedingungen von Mikrocomputern angepaßte Version des auf Großrechenanlagen implementierten Pakets AID (Automatic Interaction Detector). Es ist ein multivariates Analyseverfahren, in der Literatur auch als "Tree Analysis" bezeichnet, das die Auswirkungen von bestimmten Merkmalen oder Merkmalskombinationen auf eine "abhängige", zu erklärende, Merkmalsdimension untersucht. Erst durch die modernen Datenverarbeitungsanlagen wurden solche Auswertungstechniken ermöglicht, die durch die Überprüfung aller denkbaren Möglichkeiten automatisch die beste Struktur auffinden.

Ein anderes Verfahren, das ähnlich arbeitet, ist die "stufenweise multiple Regression", die jedoch höhere Anforderungen an das Meßniveau der "unabhängigen", zur Erklärung herangezogenen, Merkmalsdimensionen stellt. Die Kontrastgruppenanalyse ist im Kern ein varianzanalytisches Verfahren, das die erklärungskräftigsten Variablen selbständig ermittelt und das den besonderen Vorteil hat, mit - in der Sozialwissenschaft dominierenden - qualitativen (bzw. nominalskalierten) Merkmalen auszukommen.

Ausgangspunkt bei einer solchen Analyse ist die Annahme, daß für die unterschiedlichen Ausprägungen einer gemessenen Merkmalsdimension (etwa die Präferenz für die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit) bestimmte Merkmale oder Merkmalskombinationen verantwortlich sind. Das Computerprogramm simuliert dann das Vorgehen eines gründlichen Forschers, der systematisch die Auswirkungen aller einzelnen Merkmale auf die abhängige Variable durchtestet.

Dazu wird zunächst die Gesamtheit der Untersuchungsstichprobe mit Hilfe eines unabhängigen Merkmals (Erklärungsvariable) in zwei Untergruppen zerlegt, die, bezogen auf die zu erklärende Variable, in sich homogener als die Ausgangsgruppe sind, während sie untereinander einen maximalen Unterschied erreichen (Kontrastgruppenprinzip).

Das Verfahren arbeitet nach der Methode der kleinsten Quadrate (least squares). Von jeder unabhängigen Variable wird für alle Ausprägungen der Mittelwert des abhängigen Merkmals berechnet. Bezogen auf diese Mittelwerte werden die Abweichungen jedes einzelnen Befragten gemessen und - aus methodischen Gründen - quadriert. In dem nächsten Schritt greift das Verfahren auf die aus der Varianzanalyse bekannten "Teilvarianzen" (innerhalb und zwischen den Gruppen) zurück. Die Spezialität der Kontrastgruppenanalyse liegt in der Auswahl der Teilvarianzen "zwischen" den Gruppen für den weiteren Rechengang. Nach einigen mathematischen Umformulierungen erhält man folgende zentrale Formel:

$$nS^2 \text{ (der Ausgangsgruppe)} - (nS^2 \text{ Teilgruppe A} + nS^2 \text{ Teilgruppe B}) = \text{Maximum}$$

Mit dieser Formel ist zugleich die zweite Bedingung der Kontrastgruppenanalyse erfüllt: In jeder Teilgruppe sollen die quadrierten Abweichungen ein Minimum bilden.

Der entscheidende analytische Schritt des Programms ist die Bestimmung des Maximums unter allen unabhängigen Variablen: diejenige, die den größten absoluten Betrag bringt, ist die "erklärungskräftigste". Man kann das Maximum auch als Anteil an der Gesamtvarianz ausdrücken.

Im weiteren Verlauf des Rechengangs wird jede ermittelte Teilgruppe ihrerseits als Ausgangsgruppe definiert und das Verfahren der "Spaltung" erneut angewendet.

Die Analyse wird beendet, wenn

- die durch eine weitere Spaltung erklärte Varianz unbedeutend wird (dieser Grenzwert wurde in den vorliegenden Analysen mit weniger als 0.5 % festgelegt);
- die Untergruppen zu klein wären, um weiter unterteilt werden zu können (dieses Minimum wurde hier auf $n = 20$ festgesetzt);

- keine Merkmale für eine Unterteilung mehr vorhanden sind, d.h. alle Merkmalsausprägungen für die Definition der Endgruppen genutzt wurden: ein Fall, der in der Praxis äußerst selten vorkommt.

Die sukzessive Aufspaltung der Gesamtgruppe wird üblicherweise als ein sich verzweigender Baum dargestellt. Die Variablen bis zum Ende jedes Zweiges beschreiben Typen, die in unterschiedlicher Relation zur abhängigen Variable stehen.

In der gegenwärtig für Mikrocomputer verfügbaren Fassung ist das Programm "Kontrastgruppenanalyse" aus systemtechnischen Gründen darauf angewiesen, daß alle Variablen "dichotomisiert" werden, d.h. wenn sie mehr als zwei Ausprägungen haben, muß man sie vorab künstlich auf zwei reduzieren. Beispiel:

In der Umfrage wurde erhoben, welche Form der Arbeitszeitverkürzung bevorzugt wird. Bei der entsprechenden Frage hatten die Teilnehmer an der Erhebung die Wahl zwischen:

- Herabsetzung des Rentenalters.
- Urlaubsverlängerung.
- Verkürzung der Wochenarbeitszeit.
- Kürzere Tagesarbeitszeit.

In der Kontrastgruppenanalyse werden die ersten beiden und die letzten beiden Antwortmöglichkeiten zur neuen Variable "Arbeitszeitverkürzung" zusammengefaßt. Diese neue Variable hat nur noch die beiden Merkmale:

- Wochenarbeitszeit (inkl. kürzerer Tagesarbeitszeit),
- übrige Präferenzen.

Das Verfahren zwingt den Forscher, solche Zusammenfassungen nach inhaltlichen, aber auch statistischen Gesichtspunkten festzulegen.

Für weitere Einzelheiten sei auf folgende Literatur verwiesen:

J.A. Sonquist, E.L. Baker and J.N. Morgan, "Searching for Structure" (ALIAS AID III), Survey Research Center, ISR, University of Michigan, Ann Arbor, 1971; R. Mayntz, K. Holm und P. Hübner, "Einführung in die Methoden der empirischen Soziologie", Opladen 1971, S. 219 - 227.

Variablen der Kontrastgruppenanalysen

Abhängige Variable: Betriebsvereinbarung abgeschlossen

Unabhängige Variablen:

Abteilungen zusammengelegt
Auslagerung von Tätigkeiten
Tätigkeiten zusammengefaßt
EDV-Abteilung eingerichtet
EDV-Systeme ausgebaut
Bildschirmgeräte eingesetzt
Textautomaten eingesetzt
Installierung anderer EDV-Geräte
Mobile Datenerfassung
Kontrolle verschärft
Leistungsanreizsysteme eingeführt
Stellenbeschreibung eingeführt
Gemeinkosten-Wertanalysen eingeführt
Umwandlung von Voll- in Teilzeitarbeitsplätze

Abhängige Variable: Betriebsvereinbarung abgeschlossen

Unabhängige Variablen:

Organisationsgrad
Größe des Betriebs
Fachgruppe
Bei Leistungskontrolle mitbestimmt
Bei Arbeitsschutz mitbestimmt
Bei Lohnfindung mitbestimmt
Bei Prämien mitbestimmt
Bei Arbeitszeitregelung mitbestimmt
Interessenausgleich durchgeführt
Betriebsrat wurde regelmäßig über Rationalisierung informiert
Betriebsrat wurde rechtzeitig informiert
Betriebsrat wurde korrekt informiert
Gelegentlich Überstunden
Gutes Verhältnis zum Arbeitgeber

Abhängige Variable: Interessenausgleich abgeschlossen

Unabhängige Variablen:

Abteilungen zusammengelegt
Auslagerung von Tätigkeiten
Tätigkeiten zusammengefaßt
EDV-Abteilung eingerichtet
EDV-Systeme ausgebaut
Bildschirmgeräte eingesetzt
Textautomaten eingesetzt
Installierung anderer EDV-Geräte
Mobile Datenerfassung
Kontrolle verschärft
Leistungsanreizsysteme eingeführt
Stellenbeschreibung eingeführt
Gemeinkosten-Wertanalysen eingeführt
Umwandlung von Voll- in Teilzeitarbeitsplätze

Abhängige Variable: Interessenausgleich abgeschlossen

Unabhängige Variablen:

Organisationsgrad
Größe des Betriebs
Fachgruppe
Bei Leistungskontrolle mitbestimmt
Bei Arbeitsschutz mitbestimmt
Bei Lohnfindung mitbestimmt
Bei Prämien mitbestimmt
Bei Arbeitszeitregelung mitbestimmt
Interessenausgleich durchgeführt
Betriebsrat wurde regelmäßig über Rationalisierung informiert
Betriebsrat wurde rechtzeitig informiert
Betriebsrat wurde korrekt informiert
Gelegentlich Überstunden
Gutes Verhältnis zum Arbeitgeber

Abhängige Variable: Außerbetriebliche Konfliktregelung

Unabhängige Variablen:

Fachgruppe
Betriebsgröße
Wochenschulung
Funktion
Fahrtdauer zur Geschäftsstelle
Betriebsversammlung 1983
Konkurrierende Verbände im Betrieb
Organisationsgrad
Bildung
Alter

Abhängige Variable: Verkürzung der Wochenarbeitszeit

Unabhängige Variablen:

Fachgruppe
Betriebsgröße
Entlassungen
Arbeitsbelastung
Überstunden
Wochenschulung
Funktion
Fahrtdauer zur Geschäftsstelle
Besuch der Geschäftsstelle
HBV-Sekretär häufig eingeladen
Betriebsversammlung 1983
Konflikt
Konkurrierende Verbände im Betrieb
Organisationsgrad
Geschlecht
Alter

Tabellen

Tabelle 1

Erwerbstätigkeit im Deutschen Reich 1)
und der Bundesrepublik

Jahr	Erwerbs- personen	Erwerbs- quote	Selb- ständige und mit- helfende Angehör.	Ang. %	Ange- stellte und Beamte	Beamte	Arbeiter
	in 1000	%	%		%	%	%
1882	16885	42.4	35.6		7.0		57.4
1895	19756	43.0	32.5		10.7		56.8
1907	25156	45.7	33.9		13.2		52.9
1925	32009	51.3	32.9	12.2	17.0	4.8	50.1
1933	32296	49.5	32.8	12.5	17.1	4.6	50.1
1950	22074	46.2	29.3	16.0	20.0	4.0	50.7
1961	26609	47.3	23.5	23.3	28.3	5.0	48.2
1970	26389	44.1	17.8	33.5	39.7	6.2	42.5
1980	27191	44.2	12.6	36.6	45.4	8.8	42.0
1982	27456	44.6	12.6	37.5	46.8	9.3	40.6

Quellen: Statistik des Deutschen Reichs, Band 458 (1937), S. 20.

G. Hartfiel, Angestellte und Angestelltengewerkschaft
in Deutschland, Berlin 1961, S. 29.

R. Leupoldt, K. Ermann, BeitrAB 3.1, Nürnberg 1978.

H. v. Hennings, BeitrAB 32, Nürnberg 1979, S. 151.

Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1984, S. 10.

1) Deutsches Reich in den Grenzen von 1933.

Die Werte für 1882 bis 1907 sind umgerechnet.

Tabelle 2

Erwerbsbeteiligung Frauen

Jahr	Anteil	Anteil
	der Frauen an allen Erwerbs- tätigen %	der Frauen unter Ange- stellten 1) %
1882	29.3	7.2
1895	29.9	10.2
1907	33.8	14.9
1925	35.9	21.1
1933	35.5	30.7
1950	36.1	42.9
1961	37.0	49.3
1970	35.9	48.8
1980	37.4	52.0
1982	37.8	52.6

Quellen: Statistik des Deutschen Reichs, Band 458 (1937), S. 20.
G. Hartfiel, a.a.O., S. 46.
Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1980, 1984.

1) Bis 1933 auch Beamte.

Tabelle 3

Erwerbstätige nach Wirtschaftsabteilungen

Jahr	Landwirtschaft			Industrie und Handwerk			Handel und Verkehr			Dienstleistungen öffentl. u. privat		
	Anteil an allen Erwerbs- personen %	Ange- stell- ten- quote %	Ange- teil an Erwerbs- personen %	Anteil an allen Erwerbs- personen %	Ange- stell- ten- quote %	Ange- teil an Erwerbs- personen %	Anteil an allen Erwerbs- personen %	Ange- stell- ten- quote %	Ange- teil an Erwerbs- personen %	Anteil an allen Erwerbs- personen %	Ange- stell- ten- quote %	Ange- teil an Erwerbs- personen %
1882	42.3			35.5			8.4			13.8		
1895	36.4			38.8			10.7			14.1		
1907	34.0			39.7			13.7			12.6		
1925	30.5			42.1			16.2			11.2		
1933	28.9	1.0		40.4		10.0	18.4		30.1	12.3		21.4
1950	23.7	0.6		43.3		11.8	15.9		35.0	17.1		30.7
1961	13.0	1.0		48.3		18.4	18.0		38.5	20.7		37.9
1970	8.5	1.1		48.8		24.1	18.0		42.9	24.7		44.6
1980	5.5	2.1		44.2		28.1	18.4		48.2	31.9		47.4
1982	5.4	2.4		42.7		29.4	19.1		47.7	32.8		47.8

Quellen: Statistik des Deutschen Reichs, Band 458 (1937), S. 31.

G. Hartfiel, a.a.O.

Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1980, 1984.

Tabelle 4

Entwicklung typischer Büroberufe
Indexwerte

Jahr	Berufsgruppe					
	(69)	(70)	(75)	(76)	(77)	(78)
	Bank- Versi- cherungs- kauf- leute	Andere Dienst- leist. kauf- leute	Unter- nehmer, Organi- satoren	Admini- strative Berufe	Rech- nungs- kaufl.	Büro- (fach)- kräfte
1950	100	100	100	100	100	100
1961	142	103	159	119	209	146
1970	240	141	143	130	218	201
1976	256	129	237	160	205	221
1978	263	168	214	141	195	232
1980	272	170	214	124	196	249
1982	317	174	266	147	201	244

Quellen: R. Leupoldt, K. Ermann, BeitrAB 3.1, Nürnberg 1978.
Statistisches Jahrbuch 1979-1984.

Tabelle 5

Entwicklung typischer Büroberufe Männer
Indexwerte

Jahr	Berufsgruppe		(75) Unter- nehmer, Organi- satoren	(76) Admini- strative Berufe	(77) Rech- nungs- kaufl.	(78) Büro- (fach)- kräfte
	(69) Bank- Versi- cherungs- kauf- leute	(70) Andere Dienst- leist. kauf- leute				
1950	100	100	100	100	100	100
1961	128	136	157	125	160	109
1970	192	177	137	138	146	155
1976	192	161	235	162	129	159
1978	202	206	213	137	124	169
1980	207	213	208	121	129	179
1982	229	221	261	139	136	165

Frauen

1950	100	100	100	100	100	100
1961	191	60	174	83	286	185
1970	399	93	171	77	328	251
1976	469	85	245	149	323	288
1978	463	100	296	171	307	302
1980	490	111	243	143	301	325
1982	608	111	290	198	305	329

Quellen: R. Leupoldt, K. Ermann, BeitrAB 3.1, Nürnberg 1978.
Statistisches Jahrbuch 1979-1984.

Tabelle 6

Entwicklung ausgewählter Berufsordnungen/Beschlecht
Indexwerte 1950=100

Berufs- ordnung	Jahr 1951		1970		1976	
	Index	Anteil an der Be- rufsord. %	Index	Anteil an der Be- rufsord. %	Index	Anteil an der Be- rufsord. %
Speditions-/Reisebürokaufleute	Männer 197 Frauen 365 Insg. 210	85 15 100	283 830 328	79 21 100	247 715 285	79 21 100
Rechnungskaufleute/Kassierer	Männer 153 Frauen 169 Insg. 179	48 52 100	113 327 5080	36 64 84	82 312 7220	30 70 79
Datenverarbeitungsfachleute	Männer 827 Frauen 848 Insg. 95	77 73 100	333 1520 195	16 100 95	657 2298 234	21 100 3
Sekretär (innen), Stenotypist.	Männer 213 Frauen 210 Insg. 210	99 100 100	370 195 199	5 100 100	181 181 182	97 100 100

Quelle: R. Leopoldt, K. Ermann, BeitrAB 3.1, Nürnberg 1978.

Jahr	Angestellte		Frauen		Wirtschaftsteilung				(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Insg.	Männer			(0)	(1)	(2)	(3)						
					Land-/ Forst- wirtsch.	Energie-/ Wasser- wirtsch.	Verarbeit.- tendes Gewerbe	Bau- gewerbe	Handel	Verkehr, Kredit- Nachricht.-institute Übermitt.-Versich. gen	Dienst- leistung- gen	Dienst- leistung- gen	Organis. Gebiets- ohne Er- werbschar- Sozialver	
1961	81	80	82	131	101	79	44	87	93	73	74	109	81	
1962	83	82	84	108	104	80	71	89	94	76	76	103	85	
1963	84	82	86	100	103	80	74	93	93	79	76	98	88	
1964	88	85	91	119	101	84	80	95	98	83	80	108	91	
1965	89	88	91	108	103	87	85	95	102	84	81	104	95	
1966	92	91	93	104	101	90	86	96	102	85	85	106	97	
1967	91	91	92	92	96	89	82	95	100	90	86	102	96	
1968	92	91	93	108	95	91	80	95	97	90	91	101	95	
1969	96	95	97	108	93	95	89	98	97	93	96	104	96	
1970	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
1971	105	104	106	104	102	103	106	105	113	107	109	107	102	
1972	108	106	110	108	104	106	110	105	118	112	114	110	106	
1973	111	107	114	107	97	107	112	106	122	115	121	117	108	
1974	112	108	117	100	99	106	106	106	123	117	128	123	113	
1975	113	108	117	104	103	106	103	104	124	117	133	129	114	
1976	114	109	119	104	104	105	103	107	116	116	139	131	113	
1977	115	110	120	104	106	105	104	110	112	117	142	134	113	
1978	116	111	122	104	110	105	106	110	110	119	148	137	114	
1979	123	113	127	108	112	106	116	112	112	123	156	140	119	
1980	124	116	131	115	117	108	123	115	116	126	163	144	120	
1981	123	115	133	121	121	108	116	114	119	127	168	145	123	
1982	122	114	132	127	121	107	111	110	119	128	169	150	123	

Angaben in 1000														
1961	6331	3209	3122	34	148	2047	161	1511	271	398	973	193	595	
1962	6457	3297	3200	28	152	2063	178	1541	273	419	967	183	623	
1963	6559	3274	3285	26	150	2060	186	1608	271	431	1007	174	646	
1964	6850	3414	3436	31	147	2177	202	1640	283	453	1056	192	669	
1965	6976	3498	3478	28	150	2240	214	1646	297	461	1063	184	693	
1966	7140	3615	3525	27	147	2313	216	1659	295	467	1118	188	710	
1967	7122	3619	3503	24	140	2296	205	1645	291	495	1141	180	705	
1968	7194	3640	3554	28	138	2335	200	1649	280	491	1200	179	694	
1969	7486	3800	3686	26	136	2451	223	1703	282	510	1268	184	701	
1970	7800	3993	3807	26	146	2580	251	1730	290	548	1320	177	732	
1971	8202	4165	4037	27	149	2662	265	1812	329	586	1439	190	743	
1972	8420	4229	4191	28	147	2727	276	1819	342	612	1501	194	774	
1973	8625	4282	4343	27	142	2757	280	1841	354	631	1597	207	789	
1974	8740	4293	4447	26	144	2740	266	1837	356	641	1687	218	825	
1975	8784	4312	4472	27	150	2722	259	1806	360	641	1753	229	837	
1976	8862	4338	4524	27	152	2702	259	1852	336	637	1836	231	830	
1977	8936	4374	4562	27	155	2698	261	1897	324	641	1870	238	825	
1978	9067	4415	4652	27	160	2707	266	1909	320	653	1949	243	833	
1979	9614	4515	4819	28	163	2745	290	1943	324	672	2054	247	868	
1980	9681	4617	4997	30	171	2794	309	1994	337	691	2157	254	877	
1981	9404	4608	5073	34	176	2786	291	1973	344	696	2220	257	904	
1982	9530	4569	5035	33	176	2759	288	1895	346	703	2234	266	904	

Tabelle 8

Arbeitsmarktbilanz 1990

Modellparameter	I	Modellvarianten (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Jährliches Wirtschaftswachstum in %	I									
1975/80	I	5.8	5.8	5.2	4.5	4.5	4.5	3.5	3.5	2.8
1980/90	I	4.0	4.0	3.5	4.5	3.5	2.5	2.5	2.5	2.5
1975/90	I	4.5	4.5	4.1	4.5	3.8	3.1	2.8	2.8	2.6
Jährliches Wachstum der Arbeitsproduktivität in % 1)	I									
1975/80	I	4.6	4.9	4.6	4.1	4.1	4.1	3.1	3.5	3.0
1975/90	I	4.0	4.1	3.9	4.1	3.7	3.3	2.8	3.1	3.0
Zahl der Arbeitsplätze (in Mill.)	I	27.8	27.0	26.0	26.8	25.7	24.6	25.3	24.2	24.0
Deutsches Erwerbspotential (in Mill.)	I	25.5	25.5	25.5	25.5	25.5	25.5	25.5	25.5	25.5
Saldo (Arbeitsplätze - deutsche Erwerbstätige)	I	2.3	1.5	0.5	1.3	0.2	-0.9	-0.2	-1.3	-1.5
Ausländ. Erwerbstät. I (in Mill.)	I	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
Nichtbeschäftigte I (in Mill.)	I	-0.3	0.5	1.5	0.7	1.8	2.9	2.2	3.3	3.5
Ausländ. Erwerbstät. II (in Mill.)	I	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
Nichtbeschäftigte II (in Mill.)	I	-0.8	0.0	1.0	0.2	1.3	2.4	1.7	2.8	3.0

Quelle: W. Klauder, B. Kühlewind, P. Schnur, M. Thon, BeitrAB 16, Nürnberg 1977.

1) Veränderung der Arbeitszeit p.a. 1975/90: -8 %.

Institute	Wirtschaftsabteilung										Alle Wirt- schafts- bereiche	Summe Rück- gänge
	(0) Land-/ Forst- wirtsch.	(1) Energie-/ Wasser- wirtsch.	(2) Verarbeit- endes Gewerbe	(3) Bau- gewerbe	(4) Handel	(5) Verkehr, Kredit- Nachricht- übermitt.	(6) Dienst- leistung Versich. gen	(7) Organis. ohne Er- werbschar	(8) Gebiets- körper, Sozialver	(9)		
Prognos/ Mackintosh 1977/90	-241.0	50.0	189.0	-349.0	-313.0	-109.0	-8.0	432.0	57.0	442.0	150.0	1020.0
Rückgänge in %	23.6			34.2	30.7	10.7	0.8					100.0
Zuwächse in %		4.3	16.2					36.9	4.9	37.8		
IAB/Batelle 1980/90	-490.0	-60.0	-130.0	0.0	0.0	30.0	290.0	390.0	120.0	880.0	1030.0	480.0
Rückgänge in %	72.1	8.8	19.1									100.0
Zuwächse in %				0.0	0.0	2.6	24.8	33.3	10.3	75.2		100.0
IAB Modell- variante 1 *)	-970.0	-50.0	400.0	350.0	190.0	60.0	450.0	650.0	160.0	1240.0	2480.0	3500.0
Rückgänge in %	95.1	4.9										100.0
Zuwächse in %			11.4	10.0	5.4	1.7	12.9	18.6	4.6	35.4		100.0
IAB Modell- variante 5 *)	-830.0	-70.0	-30.0	-100.0	120.0	-20.0	220.0	600.0	160.0	360.0	410.0	1050.0
Rückgänge in %	79.0	6.7	2.9	9.5		1.9						100.0
Zuwächse in %				8.2	8.2	15.1	15.1	41.1	11.0	24.7		100.0

Quellen: W. Klauder, G. Kühlewind, P. Schnur, M. Thon, BeitrAB 16, Nürnberg 1977.
Bundesminister für Forschung und Technologie, (Hrsg.), Technischer Fortschritt, Düsseldorf-Wien 1981.

*) 1975/90; Vgl. Tabelle 8.

Tabelle 10

Arbeitslosigkeit und Geschlecht

Jahr	Arbeitslosenquote		
	Insg.	Männer	Frauen
1955	5.6	5.0	7.0
1956	4.4	4.0	5.4
1957	3.7	3.4	4.3
1958	3.7	3.7	3.8
1959	2.6	2.5	2.6
1960	1.3	1.3	1.3
1961	0.8	0.8	0.8
1962	0.7	0.7	0.7
1963	0.8	0.9	0.7
1964	0.8	0.8	0.7
1965	0.7	0.7	0.5
1966	0.7	0.8	0.6
1967	2.1	2.4	1.7
1968	1.5	1.7	1.2
1969	0.9	0.9	0.8
1970	0.7	0.7	0.8
1971	0.8	0.7	1.1
1972	1.1	1.0	1.4
1973	1.2	1.0	1.5
1974	2.6	2.2	3.1
1975	4.7	4.3	5.4
1976	4.6	3.9	5.8
1977	4.5	3.7	6.0
1978	4.3	3.4	5.8
1979	3.8	2.9	5.2
1980	3.8	3.0	5.2
1981	5.5	4.5	6.9
1982	7.5	6.8	8.6

Quelle: Arbeits- und Sozialstatistik,
Hauptergebnisse 1984.

Tabelle 11

Arbeitslosigkeit von Frauen
in typischen Büroberufen

Jahr	Erwerbstätige in Organisations-, Verwaltungs, und Büroberufen		Arbeitslose in Organisations-, Verwaltungs, und Büroberufen	
	insg. in 1000	Anteil der Frauen %	insg. in 1000	Anteil der Frauen %
1961	3443.8	50.6	21.4	59.3
1970	4291.5	51.3	14.7	59.9
1976	4896.5	52.9	168.2	75.4
1978	4925.0	54.3	147.2	77.9
1980	5151.0	54.9	124.0	77.3
1982	5281.0	55.0	212.1	77.5

Quellen: R. Leupoldt, K. Ermann, BeitrAB 3.1,
Nürnberg 1978.
Arbeits- und Sozialstatistik, Haupt-
ergebnisse 1980-1984.
Statistisches Jahrbuch 1981-1984.

Tabelle 12

Arbeitslosigkeit nach ausgewählten
Altersgruppen, Geschlecht und Berufsstatus

Arbeitslose	Jahr								
	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
Männer	52.3	58.3	52.4	49.1	48.1	44.5	46.0	51.3	55.7
Frauen	47.7	41.7	47.6	50.9	51.9	55.5	54.0	48.7	44.3
Bis 25 Jahre	23.5	24.9	25.6	26.5	25.6	23.8	23.3	29.8	30.3
Männer	20.0	23.2	22.8	23.3	22.4	19.7	20.6	28.3	28.5
Frauen	26.4	27.6	28.7	29.7	28.6	27.0	25.7	31.8	32.4
50 - 60 Jahre	13.9	11.8	14.0	15.2	17.0	20.4	20.5	15.8	14.5
Männer	12.9	10.3	12.6	14.4	16.6	21.9	21.3	16.3	14.8
Frauen	15.0	13.7	15.4	16.0	17.4	19.2	19.9	15.4	14.1
Angestellte	31.0	28.1	37.9	39.9	37.4	38.5	37.5	34.6	33.1
Männer	39.0	38.2	35.8	32.5	29.9	28.3	29.7	29.3	31.0
Frauen	61.0	61.8	64.2	67.5	70.1	71.7	70.3	70.7	69.0
Bis 25 Jahre	24.1	26.2	27.1	26.3	24.2	21.8	19.3	24.7	25.7
Männer	15.8	18.8	19.3	17.5	15.0	12.5	11.3	15.8	16.3
Frauen	29.4	30.8	31.4	30.5	28.1	25.6	22.8	28.4	30.0
50 - 60 Jahre	12.8	11.4	12.1	13.2	15.2	17.6	18.5	14.1	12.6
Männer	12.2	20.6	11.3	13.0	16.1	20.5	20.5	16.5	15.1
Frauen	13.1	11.9	12.5	13.3	14.8	16.5	17.6	12.7	11.4

Quellen: Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1980-1984.
Statistisches Jahrbuch 1975-1981.

Tabelle 13

7/13/85 SPSS/PC Release 1.0 Page 9

Crosstabulation: V2 Fachgruppe
By RAT Rationalisierung wahrgenommen

RAT→	V2	Count				Row Total
		Row Pct	Col Pct	Tot Pct		
		1	2	3	4	
		nicht genannt	bis zwei	bis vier	fünf und mehr	
		1.00	2.00	3.00	4.00	
Einzelhandel	1	5	40	45	75	165
		3.0	24.2	27.3	45.5	37.9
		19.2	37.7	32.6	45.5	
		1.1	9.2	10.3	17.2	
Großhandel	2	9	19	34	23	85
		10.6	22.4	40.0	27.1	19.5
		34.6	17.9	24.6	13.9	
		2.1	4.4	7.8	5.3	
Banken	3	2	14	23	31	70
		2.9	20.0	32.9	44.3	16.1
		7.7	13.2	16.7	18.8	
		.5	3.2	5.3	7.1	
Versicherungen	4	4	13	17	23	57
		7.0	22.8	29.8	40.4	13.1
		15.4	12.3	12.3	13.9	
		.9	3.0	3.9	5.3	
übrige HBV	5	6	20	19	13	58
		10.3	34.5	32.8	22.4	13.3
		23.1	18.9	13.8	7.9	
		1.4	4.6	4.4	3.0	
Column Total		26	106	138	165	435
		6.0	24.4	31.7	37.9	100.0

Chi-Square	D.F.	Significance	Min E.F.	Cells with E.F. < 5
24.30289	12	.0185	3.407	3 OF 20 (15.0%)

Number of Missing Observations = 38

Tabelle 14

7/13/85 SPSS/PC Release 1.0 Page 3

Crosstabulation: V2 Fachgruppe
By DRG Organisatorische Rationalisierung

DRG->	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	1	2	3	4	5	Row Total
		nicht genannt 1.00	bis zwei 2.00	bis vier 3.00	fünf und mehr 4.00		
V2							
Einzelhandel	1	17	61	57	30	165	
		10.3	37.0	34.5	18.2	37.9	
		21.8	30.2	53.3	62.5		
		3.9	14.0	13.1	6.9		
Großhandel	2	21	42	18	4	85	
		24.7	49.4	21.2	4.7	19.5	
		26.9	20.8	16.8	8.3		
		4.8	9.7	4.1	.9		
Banken	3	11	42	10	7	70	
		15.7	60.0	14.3	10.0	16.1	
		14.1	20.8	9.3	14.6		
		2.5	9.7	2.3	1.6		
Versicherungen	4	8	30	14	5	57	
		14.0	52.6	24.6	8.8	13.1	
		10.3	14.9	13.1	10.4		
		1.8	6.9	3.2	1.1		
übrige HBV	5	21	27	8	2	58	
		36.2	46.6	13.8	3.4	13.3	
		26.9	13.4	7.5	4.2		
		4.8	6.2	1.8	.5		
Column Total		78	202	107	48	435	
		17.9	46.4	24.6	11.0	100.0	

Chi-Square	D.F.	Significance	Min E.F.	Cells with E.F. < 5
52.50166	12	.0000	6.290	None

Number of Missing Observations = 38

Tabelle 15

7/13/85 SPSS/PC Release 1.0 Page 6

Crosstabulation: V2 Fachgruppe
By TECH Technische Rationalisierung

TECH→	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	Count				Row Total
		nicht	bis zwei	bis vier	fünf und	
		genannt			mehr	
		1.00	2.00	3.00	4.00	
V2						
Einzelhandel	1	48	64	41	12	165
		29.1	38.8	24.8	7.3	37.9
		48.0	35.8	32.5	40.0	
		11.0	14.7	9.4	2.8	
Großhandel	2	21	38	22	4	85
		24.7	44.7	25.9	4.7	19.5
		21.0	21.2	17.5	13.3	
		4.8	8.7	5.1	.9	
Banken	3	6	28	30	6	70
		8.6	40.0	42.9	8.6	16.1
		6.0	15.6	23.8	20.0	
		1.4	6.4	6.9	1.4	
Versicherungen	4	11	22	18	6	57
		19.3	38.6	31.6	10.5	13.1
		11.0	12.3	14.3	20.0	
		2.5	5.1	4.1	1.4	
übrige HBV	5	14	27	15	2	58
		24.1	46.6	25.9	3.4	13.3
		14.0	15.1	11.9	6.7	
		3.2	6.2	3.4	.5	
	Column Total	100	179	126	30	435
		23.0	41.1	29.0	6.9	100.0

Chi-Square	D.F.	Significance	Min E.F.	Cells with E.F. < 5
19.72537	12	.0725	3.931	3 OF 20 (15.0%)

Number of Missing Observations = 38

Tabelle 16

8/11/85 HBV Ingesamt									
Page 3									
Correlations: V16									
V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25
1.0000	.1473**	.2998**	.0613	.0777	.1404*	.1400*	.0402	.0858	.1067
V17	1.0000	.1461**	.0427	.1190*	-.0236	.0760	.0013	.0927	.1056
V18	.2998**	1.0000	.1714**	.2351**	.0968	.1420**	.2249**	.0962	.1786**
V19	.0613	.1714**	1.0000	.2398**	.3455**	.2284**	.2912**	.0946	.0771
V20	.0777	.2351**	.2398**	1.0000	.3120**	.2523**	.3155**	.1434**	.1021
V21	.1404*	-.0236	.0968	.3455**	1.0000	.2940**	.2595**	.0553	.0159
V22	.1400*	.0760	.1420**	.2523**	.3120**	1.0000	.2700**	-.0316	.0062
V23	.0402	.0013	.2249**	.2595**	.2595**	.2700**	1.0000	.1863**	.0333
V24	.0858	.0927	.0962	.0968	.0899	.0662	.0333	.0401	.1.0000
V25	.1056	.1786**	.0771	.1021	.0899	.0531	.0620	.1913**	.1453**
V26	.0216	.1056	.1180*	.1765**	.1847**	.2080**	.1868**	.0366	.0759
V27	.0008	.0594	.1125*	.2977**	.1032	.1633**	.1897**	.2384**	.1607**
V28	.2212**	.2214**	.1195*	.2977**	.1032	.1633**	.1897**	.2384**	.1607**
V29	.1235*	.1304*	.0146	.1080*	-.0404	-.0338	.0503	.1811**	.1971**
N of cases: 473 Significance: * -.01 ** -.001									
" . " is printed if a coefficient cannot be computed									
8/11/85 SPSS/PC Release 1.0									
Page 4									
Correlations: V26									
V26	V27	V28	V29	V16	V17	V18	V19	V20	V21
.0216	.1008	.2491**	.1235*	V16	V17	V18	V19	V20	V21
-.0335	.0294	.2212**	.1303*	V17	V18	V19	V20	V21	V22
.1273*	.1919*	.2214**	.1304*	V18	V19	V20	V21	V22	V23
.1180*	.1125*	.1195*	.0146	V19	V20	V21	V22	V23	V24
.1765**	.1847**	.2997**	.1080*	V20	V21	V22	V23	V24	V25
.0899	.1710**	.1032	-.0404	V21	V22	V23	V24	V25	V26
.0531	.2080**	.1633**	-.0338	V22	V23	V24	V25	V26	V27
.0420	.1868**	.1897**	.0903	V23	V24	V25	V26	V27	V28
.1913**	.0366	.2584**	.1811**	V24	V25	V26	V27	V28	V29
.1453**	.0729	.1607**	.1971**	V25	V26	V27	V28	V29	
1.0000	.1259*	.2055**	.0448	V26	V27	V28	V29		
.1258*	1.0000	.2400**	.1008	V27	V28	V29			
.2055**	.2400**	1.0000	.2395**	V28	V29				
.0448	.1008	.2395**	1.0000	V29					
N of cases: 473 Significance: * -.01 ** -.001									
" . " is printed if a coefficient cannot be computed									

Zusammenlegung von Abteilungen
Auslagerung von Tätigkeiten
Zusammenfassung von Tätigkeiten
Einrichtung/Ausbau einer EDV-Abteilung
Einrichtung/Ausbau von EDV-Systemen
Einsatz von Bildschirmgeräten
Einsatz/Ausbau von Textautomaten
Instalierung von anderen EDV-Geräten
Mittlere Datenerfassung
Stärkere Kontrolle durch vorgesetzte
Einführung/Ausbau von Leistungsanreizsyst.
Einführung von Stellenbeschreibungen
Gemeinkosten-Wertanalysen
Umwandlung von Voll- in Teilzeitarbeitsplätze

Correlations:	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25
V16	1.0000	.1872*	.3028**	.0491	.0803	.1894*	.2244*	.1399	.0352	-.0893
V17		1.0000	.1407	.1858*	.1693	.1072	.2021*	.1353	.1095	-.0729
V18			1.0000	.1528	.2225*	.1575	.0984	.1903*	.0250	.1099
V19				1.0000	.3221**	.3068**	.2310*	.2996**	.1616	-.0141
V20					1.0000	.3515**	.1711	.3711**	.1669	.0930
V21						1.0000	.2556**	.3150**	.2034*	-.0895
V22							1.0000	.3474**	.0245	-.0261
V23								1.0000	.2920**	-.0392
V24									1.0000	-.0392
V25										1.0000
V26										.3143**
V27										.1484
V28										.3275**
V29										.0892

N of cases: 165 Significance: * - .01 ** - .001

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Correlations:	V26	V27	V28	V29	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25
V16	-.0116	.1573	.3441**	.0774										
V17	.0118	.0780	.3012**	.1496										
V18	.1678	.1259	.2329*	.0923										
V19	.1453	.1998*	.1794	.0395										
V20	.2065*	.3101**	.3365**	.1671										
V21	.1451	.1724	.2237*	.0800										
V22	.1270	.2881**	.2381*	.0594										
V23	.1752	.3265**	.3157**	.1339										
V24	.3143**	.1484	.3275**	.0892										
V25	.1252	.1340	.0214	.1425										
V26	1.0000	.2375*	.3078**	.0166										
V27	.2375*	1.0000	.3242**	.1793										
V28	.3078**		1.0000	.2343*										
V29	.0166	.1793	.2343*	1.0000										

N of cases: 165 Significance: * - .01 ** - .001

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Zusammenlegung von Abteilungen
Auslagerung von Tätigkeiten
Zusammenfassung von Tätigkeiten
Einrichtung/Ausbau einer EDV-Abteilung
Einsatz/Ausbau von EDV-Systemen
Einsatz von Bildschirmgeräten
Einsatz/Ausbau von Textautomaten
Installierung von anderen EDV-Geräten
Mobile Datenerfassung
Stärkere Kontrolle durch Vorgesetzte
Einführung/Ausbau von Leistungsanreizsystemen
Einführung von Stellenbeschreibungen
Geneinkosten-Wertanalysen
Umwandlung von Voll- in Teilzeitarbeitsplätze

8/11/85		Versicherungen		Page 15	
Correlations:	V16	V17	V18	V19	V20
V16	1.0000	.0302	.2315	.2910	.2777
V17	.2302	1.0000	.3588*	.1080	.0571
V18	.0315	.3588*	1.0000	.2803	.4250**
V19	.2910	.1080	.2803	1.0000	.3886*
V20	.2777	.0571	.4250**	.3886*	1.0000
V21	.2059	.0157	.0801	.3262**	.3723*
V22	.1873	.1847	.3651*	.5030*	.3280*
V23	-.1268	-.0119	.3651*	.2094	.3273*
V24	-.0171	.0978	.3533*	.1359	.1657
V25	.2460	.1258	.2315	.1416	.1083
V26	.1795	-.2256	.1257	.2515	.2045
V27	.0668	.1080	.2803	.2597	.0981
V28	.2716	.0082	.2200	.3428*	.1949
V29	.1457	-.1087	0.0	-.0255	.1083
N of cases:	57	Significance: * - .01 ** - .001			
" . " is printed if a coefficient cannot be computed					

8/11/85		SPSS/PC Release 1.0		Page 16	
Correlations:	V26	V27	V28	V29	
V16	.1795	.0668	.2716	.1457	V16
V17	-.2256	.1080	.0082	-.1087	V17
V18	.1257	.2803	.2200	0.0	V18
V19	.2515	.2597	.3428*	-.0255	V19
V20	.3741*	.0981	.1949	.1083	V20
V21	.2366	.2285	.0453	.1601	V21
V22	.2321	.1559	.3227*	.1264	V22
V23	-.0344	.2094	.2726	-.1217	V23
V24	-.1153	-.1869	.0838	-.0556	V24
V25	.1795	.2163	.1795	-.0171	V25
V26	1.0000	.1602	.2115	.2829	V26
V27	.1602	1.0000	.1602	.1359	V27
V28	.2115	.1602	1.0000	.0838	V28
V29	.2829	.1359	.0838	1.0000	V29
N of cases:	57	Significance: * - .01 ** - .001			
" . " is printed if a coefficient cannot be computed					

8/11/85

Wirtschaftsdaten

Page 18

Correlations: V16										V20	V22	V23	V24	V25
V16	1.0000	.2682	.3310*	-.1231	.0392	.1927	.0247	.1958						
V17	.2682	1.0000	.0565	-.0104	.2902	.0921	.0565	.0379						
V18	.3310*	.0565	1.0000	.4371**	.0443	.0625	.2750	.1149						
V19	-.1231	-.0104	.4371**	1.0000	.1805	.2892	.1842	.0995						
V20	.0392	.2902	.0443	.1805	1.0000	.2163	.2450	.0907						
V21	.0921	.0625	.2892	.2163	.10000	1.034	.3196*	.0056						
V22	.0625	.2892	.2163	.2163	.10000	.1034	.3196*	.0540						
V23	.0247	.0565	.2750	.2450	.0994	.1034	.3196*	.1317						
V24	.2042	.1149	.0995	.0994	.4371**	.3196*	.0625	.10000						
V25	.1958	.0379	.1072	.0907	.0056	.0540	.0995	.10000						
V26	-.0818	.3091*	-.0605	-.0961	.0907	.2758	.0794	.3077*						
V27	.1703	.0108	.5943**	.1109	.2300	.0785	.2053	.0309						
V28	.0437	.1671	.2946	.1109	.2300	.1923	.0750	.1447						
V29	.1440	.1819	.2516	.0686	-.0143	.0573	.0349	-.0611						

N of cases: 58 Significance: * - .01 ** - .001

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

8/11/85

SPSS/PC Release 1.0

Page 19

Correlations: V26										V29	V28	V27	V26	V25
V16	-.0818	.1703	.0437	.1640	V16									
V17	.3091*	.0108	.1671	.1819	V17									
V18	-.0605	.2946	.1109	.2516	V18									
V19	-.0961	.1109	.0686	.0686	V19									
V20	-.0961	.2300	.2300	-.0143	V20									
V21	.0785	.1923	.1923	.0573	V21									
V22	.2053	.0730	.0730	.0349	V22									
V23	-.0605	.1447	.1447	-.0611	V23									
V24	-.0309	.1763	.1763	.3954*	V24									
V25	-.0853	.1544	.2788	-.0343	V25									
V26	1.0000	-.0450	-.0450	-.0782	V26									
V27	-.0450	1.0000	.4423**	-.0580	V27									
V28	.4423**	.4423**	1.0000	.1873	V28									
V29	-.0782	.0580	.1873	1.0000	V29									

N of cases: 58 Significance: * - .01 ** - .001

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Zusammenlegung von Abteilungen
Auslagerung von Tätigkeiten
Zusammenlegung von Tätigkeiten
Einrichtung/Ausbau einer EDV-Abteilung
Einrichtung/Ausbau von EDV-Systemen
Einrichtung/Ausbau von Textautomaten
Einrichtung/Ausbau anderer EDV-Geräte
Mobile Datenerfassung
Stärkere Kontrolle durch Vorgesetzte
Einführung/Ausbau von Leistungsanreizsystemen
Einführung von Stellenbeschreibungen
Gemeinkosten-Mertanalysen
Umwandlung von Voll- in Teilzeitarbeitsplätze

Tabelle 22

Rationalisierung									
Veränderung der Arbeitsbelastung									
Analysengruppen	Zahl	Die Arbeit							
	der	ist ...							
	Be-								
	frag-	leich-bele-							
	ten	ter	sten-						
		ge-	der						
		worden:	ge-						
			worden:						
	abs.	%	%						
Betriebsräte insgesamt	429	18	82						
Tätigkeiten									
nicht zusammengefaßt	281	23	77						
zusammengefaßt	148	8	92						
Chi-Quadrat: 14.857				df: 1			p: 0.001		
Phi: 0.186									
Vorgesetzte									
kontr. nicht stärker	255	27	73						
kontrollieren stärker	174	5	95						
Chi-Quadrat: 32.446				df: 1			p: 0.001		
Phi: 0.275									
Bildschirme									
nicht eingesetzt	175	22	78						
eingesetzt	254	15	85						
Chi-Quadrat: 2.846				df: 1			p: 0.092		
Phi: 0.081									
Textautomaten									
nicht eingesetzt	334	19	81						
eingesetzt	95	13	87						
Chi-Quadrat: 2.342				df: 1			p: 0.126		
Phi: 0.074									
Rationalisierung									
nur organisatorisch	77	9	91						
nur technisch	61	43	57						
beide Formen	291	15	85						
Chi-Quadrat: 30.900				df: 2			p: 0.001		
Cramer's V: 0.268									
Rationalisierungsschutz									
Betriebsvereinbarung	130	18	82						
keine Vereinbarung	293	18	82						
Chi-Quadrat: 0.033				df: 1			p: 0.857		
Phi: 0.009									
Bildschirmgeräte									
Betriebsvereinbarung	142	18	82						
keine Vereinbarung	282	18	82						
Chi-Quadrat: 0.003				df: 1			p: 0.955		
Phi: 0.003									
Anwendung des BetrVG									
kaum	136	21	79						
eingeschränkt	226	19	81						
entfaltet	67	10	90						
Chi-Quadrat: 3.265				df: 2			p: 0.196		
Cramer's V: 0.087									
Frage: Wenn Sie einmal an alle organisatorischen und technischen Veränderungen in									
Ihrem Betrieb denken, ist dann die Arbeit für alle Beschäftigten insgesamt									
gesehen leichter oder belastender geworden?									
Quelle: Repräsentativumfrage unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV									
organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl									

Tabelle 23

Rationalisierung									
Veränderung der Arbeitsinhalte									
Analysegruppen		Zahl		Die Arbeit					
		der		ist ...					
		Be-							
		frag-		inter-		lang-			
		ten		ressan-		weili-			
				ter		iger			
				iger		iger			
				worden		worden			
		abs.		%		%			
Betriebsräte insgesamt		343	51	49					
Geschlecht									
Frauen		79	49	51					
Männer		258	53	47					
Chi-Quadrat:		0.271	df: 1					pt 0.603	
Phi:		0.028							
Alter									
bis 29 Jahre		45	36	64					
30 bis 39 Jahre		106	49	51					
40 bis 49 Jahre		102	55	45					
50 Jahre und älter		90	58	42					
Chi-Quadrat:		6.720	df: 3					pt 0.082	
Cramer's V:		0.140							
Bildung									
Hauptschule		139	53	47					
Realschule		114	49	51					
Oberschule		64	52	48					
Chi-Quadrat:		0.367	df: 2					pt 0.833	
Cramer's V:		0.033							
Betriebsgröße									
bis 20 Besch.		47	60	40					
bis 50 Besch.		53	55	45					
bis 150 Besch.		117	58	42					
bis 300 Besch.		49	41	59					
über 300 Besch.		77	40	60					
Chi-Quadrat:		9.626	df: 4					pt 0.048	
Cramer's V:		0.168							
Fachgruppe									
Einzelhandel		121	44	56					
Großhandel		60	60	40					
Banken		56	64	36					
Versicherungen		45	40	60					
Wirt.dienste		39	59	41					
Chi-Quadrat:		11.524	df: 4					pt 0.022	
Cramer's V:		0.189							
Organisationsgrad									
bis 10 Prozent		67	49	51					
bis 50 Prozent		172	53	47					
über 50 Prozent		104	50	50					
Chi-Quadrat:		0.360	df: 2					pt 0.836	
Cramer's V:		0.032							
Gewerk. Funktion									
haben nicht		181	54	46					
haben		162	49	51					
Chi-Quadrat:		0.797	df: 1					pt 0.373	
Phi:		0.048							
Frage: Und ist sie insgesamt interessanter oder langweiliger geworden?									
Quelle: Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der MBV									
organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl									

Tabelle 24

Arbeitsintensivierung									
Übersicht									
Umfang der Betroffenheit									
Analysegruppen		Zahl	In den letzten drei Jahren						
		der	wurden ... Kollegen						
		Be-	von der Leistungsver-						
		frag-	idichtung betroffen						
		ten							
		alle	viele	einige	nied-				
		abs.	%	%	%	%			
Betriebsräte insgesamt		456	25	38	29	8			
Tätigkeiten									
nicht zusammengefaßt		303	24	32	33	11			
zusammengefaßt		153	27	51	20	2			
Chi-Quadrat: 25.947		df: 3		p: 0.001					
Cramer's V: 0.239									
Vorgesetzte									
kontr. nicht stärker		279	19	34	36	11			
kontrollieren stärker		177	34	45	18	3			
Chi-Quadrat: 35.491		df: 3		p: 0.000					
Cramer's V: 0.279									
Bildschirme									
nicht eingesetzt		191	32	26	29	13			
eingesetzt		265	20	47	29	4			
Chi-Quadrat: 31.912		df: 3		p: 0.001					
Cramer's V: 0.265									
Textautomaten									
nicht eingesetzt		358	27	33	30	10			
eingesetzt		98	18	55	27	0			
Chi-Quadrat: 21.549		df: 3		p: 0.001					
Cramer's V: 0.217									
Rationalisierung									
nur organisatorisch		84	30	27	30	13			
nur technisch		64	11	27	43	19			
beide Formen		308	27	43	26	4			
Chi-Quadrat: 38.544		df: 6		p: 0.001					
Cramer's V: 0.206									
Rationalisierungsschutz									
Betriebsvereinbarung		133	29	40	28	3			
keine Vereinbarung		316	23	37	30	10			
Chi-Quadrat: 7.490		df: 3		p: 0.058					
Cramer's V: 0.129									
Bildschirmgeräte									
Betriebsvereinbarung		152	22	43	30	5			
keine Vereinbarung		298	27	35	29	9			
Chi-Quadrat: 6.199		df: 3		p: 0.103					
Cramer's V: 0.117									
Anwendung des BetrVG									
kaum		149	23	33	32	12			
eingeschränkt		238	24	38	32	6			
entfaltet		69	32	52	13	3			
Chi-Quadrat: 19.646		df: 6		p: 0.004					
Cramer's V: 0.147									
Frage: Häufig hört man davon, daß die Arbeitsvorgänge einer Leistungsverdichtung ausgesetzt sind. Wie viele Kollegen in ihrem Betrieb wurden in den letzten drei Jahren von dieser Arbeitsintensivierung betroffen?									
Quelle: Repräsentativverhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl									

Tabelle 25

Arbeitsintensivierung									
Übersicht									
Umfang der Betroffenheit									
Analysegruppen		Zahl	In den letzten drei Jahren						
		der	wurden ... Kollegen						
		Befrag-	von der Leistungsver-						
		ten	dichtung betroffen						
			alle	viele	einige	niedrig	niemand		
		abs.	%	%	%	%			
Betriebsräte insgesamt		456	25	38	29	8			
Geschlecht									
Frauen		108	30	32	29	9			
Männer		340	24	40	29	7			
Chi-Quadrat:		2.557	df: 3		p: 0.466				
Cramer's V:		0.076							
Alter									
bis 29 Jahre		59	14	40	39	7			
30 bis 39 Jahre		129	28	37	28	7			
40 bis 49 Jahre		142	21	41	30	8			
50 Jahre und älter		126	33	34	25	8			
Chi-Quadrat:		11.122	df: 9		p: 0.268				
Cramer's V:		0.090							
Bildung									
Hauptschule		214	30	32	26	12			
Realschule		154	23	40	34	3			
Oberschule		80	19	48	28	5			
Chi-Quadrat:		21.102	df: 6		p: 0.002				
Cramer's V:		0.153							
Betriebsgröße									
bis 20 Besch.		60	33	32	28	7			
bis 50 Besch.		78	26	27	34	13			
bis 150 Besch.		152	24	33	34	9			
bis 300 Besch.		65	22	52	18	8			
über 300 Besch.		101	25	49	23	3			
Chi-Quadrat:		25.586	df: 12		p: 0.013				
Cramer's V:		0.137							
Fachgruppe									
Einzelhandel		162	36	35	21	8			
Großhandel		82	27	35	32	6			
Banken		67	12	42	42	4			
Versicherungen		56	14	56	25	5			
Wirt.dienste		54	13	33	37	17			
Chi-Quadrat:		39.809	df: 12		p: 0.001				
Cramer's V:		0.178							
Organisationsgrad									
bis 10 Prozent		96	20	39	25	16			
bis 50 Prozent		226	27	39	29	5			
über 50 Prozent		134	26	36	31	7			
Chi-Quadrat:		12.899	df: 6		p: 0.045				
Cramer's V:		0.119							
Gewerk. Funktion									
haben nicht		249	23	35	34	8			
haben		207	28	42	23	7			
Chi-Quadrat:		7.445	df: 3		p: 0.059				
Cramer's V:		0.128							
Frage: Häufig hört man davon, daß die Arbeitsvorgänge einer Leistungsverdichtung ausgesetzt sind. Wie viele Kollegen in ihrem Betrieb wurden in den letzten drei Jahren von dieser Arbeitsintensivierung betroffen?									
Quelle: Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl									

Tabelle 26

Betriebsvereinbarung									
zum Rationalisierungsschutz									
Übersicht									
Analysegruppen									
	Zahl	Eine Verein-							
	der	barung im							
	Be-	Betrieb ...							
	frag-								
	ten	gibt	gibt						
		es	es						
		nicht							
	abs.	%	%						
Betriebsräte insgesamt	462	30	70						
Geschlecht									
Frauen	113	17	83						
Männer	342	34	66						
Chi-Quadrat:	11.554			df:	1		p:	0.001	
Phi:	0.159								
Alter									
bis 29 Jahre	62	16	84						
30 bis 39 Jahre	132	32	68						
40 bis 49 Jahre	144	34	66						
50 Jahre und älter	124	29	71						
Chi-Quadrat:	7.077			df:	3		p:	0.070	
Cramer's V:	0.124								
Bildung									
Hauptschule	215	29	71						
Realschule	158	28	72						
Oberschule	81	36	64						
Chi-Quadrat:	1.779			df:	2		p:	0.411	
Cramer's V:	0.063								
Betriebsgröße									
bis 20 Besch.	61	30	70						
bis 50 Besch.	79	30	70						
bis 150 Besch.	157	29	71						
bis 300 Besch.	64	28	72						
über 300 Besch.	101	32	68						
Chi-Quadrat:	0.366			df:	4		p:	0.986	
Cramer's V:	0.028								
Fachgruppe									
Einzelhandel	160	23	77						
Großhandel	84	19	81						
Banken	68	28	72						
Versicherungen	57	67	33						
Wirt.dienste	56	30	70						
Chi-Quadrat:	46.003			df:	4		p:	0.001	
Cramer's V:	0.329								
Organisationsgrad									
bis 10 Prozent	97	19	81						
bis 50 Prozent	229	26	74						
über 50 Prozent	136	44	56						
Chi-Quadrat:	21.026			df:	2		p:	0.001	
Cramer's V:	0.213								
Gewerk. Funktion									
haben nicht	258	30	70						
haben	204	29	71						
Chi-Quadrat:	0.010			df:	1		p:	0.920	
Phi:	0.005								
Frage: Gelten in Ihrem Betrieb Betriebsvereinbarungen zum Rationalisierungsschutz?									
Quelle: Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl									

Tabelle 27

Betriebsvereinbarung									
Über Bildschirmarbeit									
Analysegruppen				Zahl der Betriebsräte		Eine Betriebsvereinbarung		Gibt es	
				fragen		es		nicht	
				abs.		%		%	
Betriebsräte insgesamt				467	33	67			
Geschlecht									
Frauen				113	20	80			
Männer				346	38	62			
Chi-Quadrat				11.364			df: 1	pi	0.001
Phi				0.157					
Alter									
bis 29 Jahre				62	24	76			
30 bis 39 Jahre				133	36	64			
40 bis 49 Jahre				144	34	66			
50 Jahre und älter				128	34	66			
Chi-Quadrat				2.875			df: 3	pi	0.412
Cramer's V				0.078					
Bildung									
Hauptschule				220	32	68			
Realschule				156	34	66			
Oberschule				83	35	65			
Chi-Quadrat				0.344			df: 2	pi	0.843
Cramer's V				0.027					
Betriebsgröße									
bis 20 Besch.				63	27	73			
bis 50 Besch.				79	32	68			
bis 150 Besch.				158	30	70			
bis 300 Besch.				65	35	65			
über 300 Besch.				102	43	57			
Chi-Quadrat				6.685			df: 4	pi	0.154
Cramer's V				0.120					
Fachgruppe									
Einzelhandel				161	29	71			
Grdßhandel				85	20	80			
Banken				70	41	59			
Versicherungen				57	65	35			
Wirt.dienste				56	30	70			
Chi-Quadrat				35.847			df: 4	pi	0.001
Cramer's V				0.289					
Organisationsgrad									
bis 10 Prozent				99	20	80			
bis 50 Prozent				231	30	70			
über 50 Prozent				137	49	51			
Chi-Quadrat				23.851			df: 2	pi	0.001
Cramer's V				0.226					
Gewerk. Funktion									
haben nicht				256	35	65			
haben				211	32	68			
Chi-Quadrat				0.472			df: 1	pi	0.493
Phi				0.032					
Frage: Gibt es in Ihrem Betrieb eine Betriebsvereinbarung zur Bildschirmarbeit?									
Quelle: Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl									

Tabelle 28

Übersicht Unterrichtung des BR									
Analysegruppen		Zahl	Die Unterrichtung des						
		der	Betriebsrates bei						
		Befrag-	Rationalisierungsmaßnahmen						
		ten	geschieht ...						
			regelmäßig	selten	nie	gab			
			keine			keine			
		abs.	%	%	%	%			
Betriebsräte insgesamt		462	53	39	5	3			
Geschlecht									
Frauen		110	32	58	5	5			
Männer		345	59	34	4	3			
Chi-Quadrat:		26.527	df: 3		p: 0.001				
Cramer's V:		0.241							
Alter									
bis 29 Jahre		62	35	49	8	8			
30 bis 39 Jahre		129	49	42	4	5			
40 bis 49 Jahre		143	53	41	3	3			
50 Jahre und älter		128	64	31	5	0			
Chi-Quadrat:		22.616	df: 9		p: 0.008				
Cramer's V:		0.128							
Bildung									
Hauptschule		217	52	40	4	4			
Realschule		156	52	41	4	3			
Oberschule		81	59	33	6	2			
Chi-Quadrat:		3.069	df: 6		p: 0.801				
Cramer's V:		0.058							
Betriebsgröße									
bis 20 Besch.		60	37	45	10	8			
bis 50 Besch.		78	45	41	8	6			
bis 150 Besch.		156	49	47	3	1			
bis 300 Besch.		66	56	36	5	3			
über 300 Besch.		102	72	25	2	1			
Chi-Quadrat:		40.162	df: 12		p: 0.001				
Cramer's V:		0.170							
Fachgruppe									
Einzelhandel		162	56	36	4	4			
Großhandel		84	49	40	7	4			
Banken		69	60	39	1	0			
Versicherungen		55	58	35	5	2			
Wirt.dienste		55	38	53	4	3			
Chi-Quadrat:		13.853	df: 12		p: 0.311				
Cramer's V:		0.104							
Organisationsgrad									
bis 10 Prozent		97	45	43	6	6			
bis 50 Prozent		231	51	43	4	2			
über 50 Prozent		134	62	30	4	4			
Chi-Quadrat:		13.030	df: 6		p: 0.043				
Cramer's V:		0.119							
Gewerk. Funktion									
haben nicht		252	49	41	6	4			
haben		210	58	37	3	2			
Chi-Quadrat:		3.995	df: 3		p: 0.263				
Cramer's V:		0.093							
Frage: Wird der Betriebsrat, dem Sie angehören, von der Unternehmensleitung									
regelmäßig, selten oder nie über geplante organisatorische oder technische									
Veränderungen im Betrieb unterrichtet?									
Quelle: Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV									
organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl									

B. F. L. 509

Tabelle 30

Rechtzeitige Information									
Übersicht									
Analysengruppen						Zahl	Die Informa-		
						der	tionen		
						der	wurden ...		
						frag-			
						sten	recht-nicht		
							zeitigrecht-		
							gege-zeitig		
							ben	gege-	
								ben	
						abs.	%	%	
Betriebsräte insgesamt						423	43	57	
Geschlecht									
Frauen						101	34	66	
Männer						315	46	54	
Chi-Quadrat:	4.773			df: 1					pi 0.029
Phi:	0.107								
Alter									
bis 29 Jahre						50	40	60	
30 bis 39 Jahre						120	40	60	
40 bis 49 Jahre						133	41	59	
50 Jahre und älter						120	49	51	
Chi-Quadrat:	2.794			df: 3					pi 0.425
Cramer's V:	0.081								
Bildung									
Hauptschule						200	48	52	
Realschule						144	40	60	
Oberschule						72	36	64	
Chi-Quadrat:	4.119			df: 2					pi 0.128
Cramer's V:	0.100								
Betriebsgröße									
bis 20 Besch.						47	40	60	
bis 50 Besch.						69	51	49	
bis 150 Besch.						151	38	62	
bis 300 Besch.						63	33	67	
über 300 Besch.						93	53	47	
Chi-Quadrat:	9.473			df: 4					pi 0.051
Cramer's V:	0.150								
Fachgruppe									
Einzelhandel						132	46	54	
Großhandel						74	49	51	
Banken						64	36	64	
Versicherungen						53	45	55	
Wirt.dienste						47	30	70	
Chi-Quadrat:	6.305			df: 4					pi 0.178
Cramer's V:	0.127								
Organisationsgrad									
bis 10 Prozent						89	33	67	
bis 50 Prozent						213	40	60	
über 50 Prozent						121	55	45	
Chi-Quadrat:	12.335			df: 2					pi 0.003
Cramer's V:	0.171								
Gewerk. Funktion									
haben nicht						231	45	55	
haben						192	41	59	
Chi-Quadrat:	0.673			df: 1					pi 0.413
Phi:	0.040								
Frage:	Hat der Betriebsrat die Informationen so rechtzeitig genug erhalten, daß er auf die Entscheidung Einfluß nehmen konnte?								
	(Nur Betriebsräte, die informiert wurden.)								
Quelle:	Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl								

Tabelle 31

Übersicht		Rechtzeitige Information			
Analysegruppen		Zahl	Die Informa-		
		der	tionen		
		Be-	wurden ...		
		frag-	:		
		ten	recht-nicht		
			zeitig; recht-		
			gege-	zeitig	
			oben	gege-	
			oben		
		abs.	%	%	
Betriebsräte insgesamt		423	43	57	
Tätigkeiten					
nicht zusammengefaßt		278	45	55	
zusammengefaßt		145	39	61	
Chi-Quadrat: 1.566		df: 1		p: 0.211	
Phi: 0.061					
Vorgesetzte					
kontr. nicht stärker		261	48	52	
kontrollieren stärker		162	34	66	
Chi-Quadrat: 8.379		df: 1		p: 0.004	
Phi: 0.141					
Bildschirme					
nicht eingesetzt		176	47	53	
eingesetzt		247	40	60	
Chi-Quadrat: 1.779		df: 1		p: 0.183	
Phi: 0.065					
Textautomaten					
nicht eingesetzt		326	44	56	
eingesetzt		97	38	62	
Chi-Quadrat: 1.109		df: 1		p: 0.293	
Phi: 0.051					
Rationalisierung					
nur organisatorisch		73	45	55	
nur technisch		59	44	56	
beide Formen		291	42	58	
Chi-Quadrat: 0.302		df: 2		p: 0.860	
Cramer's V: 0.027					
Rationalisierungsschutz					
Betriebsvereinbarung		127	45	55	
keine Vereinbarung		287	41	59	
Chi-Quadrat: 0.421		df: 1		p: 0.517	
Phi: 0.032					
Bildschirmgeräte					
Betriebsvereinbarung		145	53	47	
keine Vereinbarung		272	38	62	
Chi-Quadrat: 9.399		df: 1		p: 0.003	
Phi: 0.150					
Anwendung des BetrVG					
kaum		128	39	61	
eingeschränkt		225	43	57	
entfaltet		70	49	51	
Chi-Quadrat: 1.692		df: 2		p: 0.430	
Cramer's V: 0.063					
Frage: Hat der Betriebsrat die Informationen so rechtzeitig genug erhalten, daß er auf die Entscheidung Einfluß nehmen konnte? (Nur Betriebsräte, die informiert wurden.)					
Quelle: Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl					

Tabelle 32

Übersicht		Korrekte Information			
Analysegruppen		Zahl	Die Informat.		
		der	über Folge-		
		Be-	wirkungen		
		frag-	waren ...		
		ten	ten		
			wahr-	nicht	
			heits-	wahr-	
			gemäß	heits-	
			gemäß	gemäß	
		abs.	%	%	%
Betriebsräte insgesamt		404	45	55	
Geschlecht					
Frauen		95	41	59	
Männer		303	47	53	
Chi-Quadrat:	0.877	df: 1	p: 0.349		
Phi:	0.047				
Alter					
bis 29 Jahre		48	48	52	
30 bis 39 Jahre		111	38	62	
40 bis 49 Jahre		129	45	55	
50 Jahre und älter		116	50	50	
Chi-Quadrat:	3.634	df: 3	p: 0.304		
Cramer's V:	0.095				
Bildung					
Hauptschule		190	45	55	
Realschule		136	47	53	
Oberschule		72	42	58	
Chi-Quadrat:	0.553	df: 2	p: 0.759		
Cramer's V:	0.037				
Betriebsgröße					
bis 20 Besch.		45	40	60	
bis 50 Besch.		67	49	51	
bis 100 Besch.		143	43	57	
bis 300 Besch.		59	34	66	
über 300 Besch.		90	54	46	
Chi-Quadrat:	7.443	df: 4	p: 0.115		
Cramer's V:	0.136				
Fachgruppe					
Einzelhandel		143	45	55	
Großhandel		74	49	51	
Banken		64	52	48	
Versicherungen		48	38	62	
Wirt.dienste		44	36	64	
Chi-Quadrat:	3.928	df: 4	p: 0.416		
Cramer's V:	0.103				
Organisationsgrad					
bis 10 Prozent		84	40	60	
bis 50 Prozent		205	44	56	
über 50 Prozent		115	50	50	
Chi-Quadrat:	1.738	df: 2	p: 0.416		
Cramer's V:	0.066				
Gewerk. Funktion					
haben nicht		221	48	52	
haben		183	42	58	
Chi-Quadrat:	1.448	df: 1	p: 0.229		
Phi:	0.060				
Frage:	Ist der Betriebsrat über die tatsächlichen Folgewirkungen der Planung wahrheitsgemäß informiert worden?				
	(Nur Betriebsräte, die informiert wurden.)				
Quelle:	Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl				

Tabelle 33

Übersicht		Korrekte Information			
Analysegruppen		Zahl der Be- frag- ten	Die Informat. über Folge- wirkungen waren ...		
			wahr- heits- gemäß	nicht wahr- heits- gemäß	
		abs.	%	%	
Betriebsräte insgesamt		404	45	55	
Tätigkeiten					
nicht zusammengefaßt		264	48	52	
zusammengefaßt		140	38	62	
Chi-Quadrat:	4.178	df: 1		p: 0.041	
Phi:	0.102				
Vorgesetzte					
kontr. nicht stärker		249	56	44	
kontrollieren stärker		155	27	73	
Chi-Quadrat:	31.878	df: 1		p: 0.000	
Phi:	0.281				
Bildschirme					
nicht eingesetzt		163	48	52	
eingesetzt		241	42	58	
Chi-Quadrat:	1.484	df: 1		p: 0.224	
Phi:	0.061				
Textautomaten					
nicht eingesetzt		313	47	53	
eingesetzt		91	38	62	
Chi-Quadrat:	1.909	df: 1		p: 0.168	
Phi:	0.069				
Rationalisierung					
nur organisatorisch		68	46	54	
nur technisch		55	58	42	
beide Formen		281	42	58	
Chi-Quadrat:	4.895	df: 2		p: 0.087	
Cramer's V:	0.110				
Rationalisierungsschutz					
Betriebsvereinbarung		123	46	54	
keine Vereinbarung		272	44	56	
Chi-Quadrat:	0.068	df: 1		p: 0.794	
Phi:	0.013				
Bildschirmgeräte					
Betriebsvereinbarung		136	49	51	
keine Vereinbarung		263	43	57	
Chi-Quadrat:	0.973	df: 1		p: 0.325	
Phi:	0.049				
Anwendung des BetrVG					
kaum		122	42	58	
eingeschränkt		218	46	54	
entfaltet		64	47	53	
Chi-Quadrat:	0.656	df: 2		p: 0.721	
Cramer's V:	0.040				
Frage:		Ist der Betriebsrat über die tatsächlichen Folgewirkungen der Planung wahrheitsgemäß informiert worden?			
		(Nur Betriebsräte, die informiert wurden.)			
Quelle:		Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl			

Tabelle 34

Übersicht Sozialplan									
Analysegruppen				Zahl	Einen				
				der	Sozialplan				
				Be-					
				frag-	gab es:	gab es:			
				ten	nicht	nicht			
				abs.	%	%			
Betriebsräte insgesamt				437	20	80			
Geschlecht									
Frauen				106	15	85			
Männer				324	21	79			
Chi-Quadrat:				1.937			df:	1	p: 0.164
Phi:				0.067					
Alter									
bis 29 Jahre				60	20	80			
30 bis 39 Jahre				124	21	79			
40 bis 49 Jahre				133	18	82			
50 Jahre und älter				120	22	78			
Chi-Quadrat:				0.590			df:	3	p: 0.899
Cramer's V:				0.037					
Bildung									
Hauptschule				200	20	80			
Realschule				152	19	81			
Oberschule				78	21	79			
Chi-Quadrat:				0.080			df:	2	p: 0.961
Cramer's V:				0.014					
Betriebsgröße									
bis 20 Besch.				53	23	77			
bis 50 Besch.				73	14	86			
bis 150 Besch.				150	18	82			
bis 300 Besch.				61	18	82			
über 300 Besch.				100	28	72			
Chi-Quadrat:				6.527			df:	4	p: 0.164
Cramer's V:				0.122					
Fachgruppe									
Einzelhandel				158	20	80			
Großhandel				77	27	73			
Banken				69	10	90			
Versicherungen				48	38	62			
Wirt.dienste				54	9	91			
Chi-Quadrat:				19.674			df:	4	p: 0.001
Cramer's V:				0.220					
Organisationsgrad									
bis 10 Prozent				92	20	80			
bis 50 Prozent				216	23	77			
über 50 Prozent				129	16	84			
Chi-Quadrat:				2.958			df:	2	p: 0.228
Cramer's V:				0.082					
Bewerk. Funktion									
haben nicht				242	23	77			
haben				195	16	84			
Chi-Quadrat:				3.041			df:	1	p: 0.082
Phi:				0.083					
Frage: Gab es in den letzten fünf Jahren einen (anderen) Sozialplan?									
Quelle: Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl									

Tabelle 35

Übersicht Sozialplan									
Analysegruppen		Zahl	Einen						
		der	Sozialplan ..						
		Be-							
		frag-	gab es	gab es					
		ten	nicht						
		abs.	%	%					
Betriebsräte insgesamt		437	20	80					
Tätigkeiten									
nicht zusammengefaßt		288	17	83					
zusammengefaßt		149	26	74					
Chi-Quadrat:		4.048			df:	1		p:	0.045
Phi:		0.096							
Vorgesetzte									
kontr. nicht stärker		267	21	79					
kontrollieren stärker		170	19	81					
Chi-Quadrat:		0.091			df:	1		p:	0.763
Phi:		0.014							
Bildschirme									
nicht eingesetzt		184	16	84					
eingesetzt		253	23	77					
Chi-Quadrat:		2.903			df:	1		p:	0.089
Phi:		0.082							
Textautomaten									
nicht eingesetzt		345	20	80					
eingesetzt		92	21	79					
Chi-Quadrat:		0.019			df:	1		p:	0.890
Phi:		0.007							
Rationalisierung									
nur organisatorisch		79	14	86					
nur technisch		60	13	87					
beide Formen		298	23	77					
Chi-Quadrat:		5.310			df:	2		p:	0.071
Cramer's V:		0.110							
Rationalisierungsschutz									
Betriebsvereinbarung		120	33	67					
keine Vereinbarung		308	16	84					
Chi-Quadrat:		16.656			df:	1		p:	0.001
Phi:		0.197							
Bildschirmgeräte									
Betriebsvereinbarung		141	27	73					
keine Vereinbarung		290	17	83					
Chi-Quadrat:		5.952			df:	1		p:	0.015
Phi:		0.118							
Anwendung des BetrVG									
kaum		141	16	84					
eingeschränkt		230	12	88					
entfaltet		66	58	42					
Chi-Quadrat:		68.394			df:	2		p:	0.000
Cramer's V:		0.396							
Frage: Gab es in den letzten fünf Jahren einen (anderen) Sozialplan?									
Quelle: Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl									

Tabelle 36

Interessenausgleich					
Übersicht					
Analysengruppen		Zahl	Einen		
		der	Interessen-		
		Interessen-	ausgleich		
		frag-			
		ten	gab es	gab es	
			nicht		
		abs.	%	%	
Betriebsräte insgesamt		439	21	79	
Geschlecht					
Frauen		104	16	84	
Männer		330	22	78	
Chi-Quadrat:	1.763				pt: 0.185
Phi:	0.064				
df:	1				
Alter					
bis 29 Jahre		60	12	88	
30 bis 39 Jahre		124	21	79	
40 bis 49 Jahre		136	23	77	
50 Jahre und älter		119	24	76	
Chi-Quadrat:	4.193				pt: 0.242
Cramer's V:	0.098				
df:	3				
Bildung					
Hauptschule		204	22	78	
Realschule		148	18	82	
Oberschule		80	25	75	
Chi-Quadrat:	1.485				pt: 0.476
Cramer's V:	0.059				
df:	2				
Betriebsgröße					
bis 20 Besch.		52	19	81	
bis 50 Besch.		71	23	77	
bis 150 Besch.		154	18	82	
bis 300 Besch.		60	22	78	
über 300 Besch.		102	25	75	
Chi-Quadrat:	2.169				pt: 0.705
Cramer's V:	0.070				
df:	4				
Fachgruppe					
Einzelhandel		158	22	78	
Großhandel		76	25	75	
Banken		67	7	93	
Versicherungen		52	35	65	
Wirt.dienste		35	20	80	
Chi-Quadrat:	13.822				pt: 0.008
Cramer's V:	0.184				
df:	4				
Organisationsgrad					
bis 10 Prozent		89	16	84	
bis 50 Prozent		221	22	78	
über 50 Prozent		129	23	77	
Chi-Quadrat:	2.046				pt: 0.360
Cramer's V:	0.068				
df:	2				
Gewerk. Funktion					
haben nicht		241	22	78	
haben		198	20	80	
Chi-Quadrat:	0.209				pt: 0.648
Phi:	0.022				
df:	1				
Frage:	Soll es in den letzten fünf Jahren einen Interessenausgleich über eine geplante Betriebsänderung?				
Quelle:	Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl				

Tabelle 37

Übersicht Interessenausgleich					
Analysegruppen	Zahl	Einen	der Interessen-	Be-	ausgleich ...
	frag-	ten	gab es	gab es	in nicht
	abs.	%	%	%	%
Betriebsräte insgesamt	439	21	79		
Tätigkeiten					
nicht zusammengefaßt	291	17	83		
zusammengefaßt	148	29	71		
Chi-Quadrat:	8.281				p: 0.005
Phi:	0.137				
Vorgesetzte					
kontr. nicht stärker	269	21	79		
kontrollieren stärker	170	21	79		
Chi-Quadrat:	0.000				p: 0.998
Phi:	0.000				
Bildschirme					
nicht eingesetzt	184	18	82		
eingesetzt	255	24	76		
Chi-Quadrat:	2.004				p: 0.157
Phi:	0.068				
Textautomaten					
nicht eingesetzt	342	21	79		
eingesetzt	97	22	78		
Chi-Quadrat:	0.016				p: 0.899
Phi:	0.006				
Rationalisierung					
nur organisatorisch	77	14	86		
nur technisch	64	11	89		
beide Formen	298	25	75		
Chi-Quadrat:	9.051				p: 0.011
Cramer's V:	0.144				
Rationalisierungsschutz					
Betriebsvereinbarung	123	37	63		
keine Vereinbarung	308	15	85		
Chi-Quadrat:	24.737				p: 0.000
Phi:	0.240				
Bildschirmgeräte					
Betriebsvereinbarung	147	31	69		
keine Vereinbarung	286	16	84		
Chi-Quadrat:	14.159				p: 0.001
Phi:	0.181				
Anwendung des BetrVB					
kaum	138	8	92		
eingeschränkt	229	4	96		
entfällt	72	100	0		
Chi-Quadrat:	321.093				p: 0.000
Cramer's V:	0.855				
Frage:	Gab es in den letzten fünf Jahren einen Interessenausgleich über eine geplante Betriebsänderung?				
Quelle:	Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl				

8/13/85 SPSS/PC Release 1.0 Page 4

Crosstabulation: PAR Mitbestimmung nach 87 BetrVG
By V3 Betriebsgrösse

V3->	Count Row Pct Col Pct	bis 20 Besch.	1	21-50 Besch.	2	51-150 Besch.	3	151-300 Besch.	4	300 Be. Besch.	5	Row Total
PAR												
Keine	0.0	12	26	42	19	15						114
	Angabe	10.5	22.8	36.8	16.7	13.2						25.2
		27.3	31.7	26.4	28.4	15.0						
einmal	1.00	17	30	48	14	20						129
		13.2	23.3	37.2	10.9	15.5						28.5
		38.6	36.6	30.2	20.9	20.0						
zweimal	2.00	9	16	49	18	24						116
		7.8	13.8	42.2	15.5	20.7						25.7
		20.5	19.5	30.8	26.9	24.0						
dreimal und mehr	3.00	6	10	20	16	41						93
		6.5	10.8	21.5	17.2	44.1						20.6
		13.6	12.2	12.6	23.9	41.0						
Column Total		44	82	159	67	100						452
		9.7	18.1	35.2	14.8	22.1						100.0

Chi-Square D.F. Significance Min E.F. Cells with E.F. < 5

46.31158 12 .0000 9.053 None

Number of Missing Observations = 21

Tabelle 40

8/13/85		SPSS/PC Release 1.0		Page 5
Crosstabulation:		PAR	Mitbestimmung nach 87 BetrVG	
		By VEREIN	Vereinbarungen abgeschlossen	
VEREIN->	Count	Vereinb.	Keine	
	Row Pct	gilt	Vereinb.	Row
	Col Pct	1.00	2.00	Total
PAR		+-----+-----+-----+		
Keine	0.0	50	71	121
	Angabe	41.3	58.7	25.6
		24.5	26.4	
		+-----+-----+-----+		
einmal	1.00	49	84	133
		36.8	63.2	28.1
		24.0	31.2	
		+-----+-----+-----+		
zweimal	2.00	48	70	118
		40.7	59.3	24.9
		23.5	26.0	
		+-----+-----+-----+		
dreimal und mehr	3.00	57	44	101
		56.4	43.6	21.4
		27.9	16.4	
		+-----+-----+-----+		
Column		204	269	473
Total		43.1	56.9	100.0
Chi-Square	D.F.	Significance		Min E.F.
88443	3	.0196		43.560
Number of Missing Observations = 0				Cells with E.F. < 5
				None

8/13/85 SPSS/PC Release 1.0 Page 6

Crosstabulation: PAR Mitbestimmung nach B7 BetrVG
By V176 Organisationsgrad

V176->	Count Col Pct	Ibis 10 Prozent	11-50 Prozent	151 u.m. Prozent	Row Total
		1	2	3	
PAR					
Keine Angabe	0.0	32	48	30	110
		29.1	43.6	27.3	24.4
		34.4	21.1	23.1	
einmal	1.00	28	68	33	129
		21.7	52.7	25.6	28.6
		30.1	29.8	25.4	
zweimal	2.00	18	55	42	115
		15.7	47.8	36.5	25.5
		19.4	24.1	32.3	
dreimal und mehr	3.00	15	57	25	97
		15.5	58.8	25.8	21.5
		16.1	25.0	19.2	
Column Total		93	228	130	451
		20.6	50.6	28.8	100.0

Chi-Square D.F. Significance Min E.F. Cells with E.F. < 5

12.39045 6 .0538 20.002 None

Number of Missing Observations = 22

Tabelle 42

Anwendung des BetrVG						
Gesundheitsschutz						
Analysegruppen	Zahl	Nach 187 wur-	der	de bei Gesund-	Be-	Unfallverhüt.
					heittsschutz/	
	frag-	Unfallverhüt.	iten			
		nicht mitbe-	mitbe-	stimmt:		
		stimmt:				
	abs.	%	%			
Betriebsräte insgesamt	473	66	34			
Geschlecht						
Frauen	114	69	31			
Männer	351	65	35			
Chi-Quadrat:	0.818			df: 1	p: 0.366	
Phi:	0.042					
Alter						
bis 29 Jahre	62	74	26			
30 bis 39 Jahre	134	75	25			
40 bis 49 Jahre	147	68	32			
50 Jahre und älter	130	52	48			
Chi-Quadrat:	18.724			df: 3	p: 0.001	
Cramer's V:	0.199					
Bildung						
Hauptschule	223	64	36			
Realschule	158	66	34			
Oberschule	84	69	31			
Chi-Quadrat:	0.702			df: 2	p: 0.705	
Cramer's V:	0.039					
Betriebsgröße						
bis 20 Besch.	63	76	24			
bis 50 Besch.	81	73	27			
bis 150 Besch.	159	67	33			
bis 300 Besch.	67	73	27			
über 300 Besch.	103	50	50			
Chi-Quadrat:	18.670			df: 4	p: 0.001	
Cramer's V:	0.199					
Fachgruppe						
Einzelhandel	165	56	44			
Großhandel	85	68	32			
Banken	70	71	29			
Versicherungen	57	77	23			
Wirt.dienste	58	74	26			
Chi-Quadrat:	13.712			df: 4	p: 0.009	
Cramer's V:	0.178					
Organisationsgrad						
bis 10 Prozent	99	78	22			
bis 50 Prozent	235	63	37			
über 50 Prozent	139	63	37			
Chi-Quadrat:	7.537			df: 2	p: 0.024	
Cramer's V:	0.126					
Gewerk. Funktion						
haben nicht	259	69	31			
haben	214	62	38			
Chi-Quadrat:	2.827			df: 1	p: 0.093	
Phi:	0.077					
Frage:	(Siehe vorangestellte Übersicht.)					
Antwortmöglichkeit:	Regelung des Gesundheitsschutzes/ Unfallverhütung					
Quelle:	Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl					

Tabelle 43

Übersicht		Anwendung des BetrVG		
		Gesundheitsschutz		
Analysegruppen		Zahl	Nach § 87 wur-	
		der	de bei Gesund-	
		Be-	heitsschutz/	
		frag-	Unfallverhüt-	
		ten		
			nicht mitbe-	
			itbe-:stimmt	
			:stimmt	
		abs.	%	%
Betriebsräte insgesamt		473	66	34
Tätigkeiten				
nicht zusammengefaßt		317	70	30
zusammengefaßt		156	58	42
Chi-Quadrat:	6.392	df:	1	p: 0.012
Phi:	0.116			
Vorgesetzte				
kontr. nicht stärker		292	69	31
kontrollieren stärker		181	61	39
Chi-Quadrat:	3.078	df:	1	p: 0.080
Phi:	0.081			
Bildschirme				
nicht eingesetzt		199	67	33
eingesetzt		274	66	34
Chi-Quadrat:	0.047	df:	1	p: 0.796
Phi:	0.012			
Textautomaten				
nicht eingesetzt		370	65	35
eingesetzt		103	71	29
Chi-Quadrat:	1.300	df:	1	p: 0.255
Phi:	0.032			
Rationalisierung				
nur organisatorisch		85	67	33
nur technisch		67	67	33
beide Formen		321	66	34
Chi-Quadrat:	0.087	df:	2	p: 0.958
Cramer's V:	0.014			
Rationalisierungsschutz				
Betriebsvereinbarung		137	63	37
keine Vereinbarung		325	68	32
Chi-Quadrat:	1.043	df:	1	p: 0.308
Phi:	0.048			
Bildschirmgeräte				
Betriebsvereinbarung		156	60	40
keine Vereinbarung		311	69	31
Chi-Quadrat:	3.900	df:	1	p: 0.049
Phi:	0.091			
Anwendung des BetrVG				
kaum		156	82	18
eingeschränkt		245	58	42
entfaltet		72	58	42
Chi-Quadrat:	26.216	df:	2	p: 0.001
Cramer's V:	0.235			
Frage:	(Siehe vorangestellte Übersicht.)			
	Antwortmöglichkeit: Regelung des Gesundheitsschutzes/ Unfallverhütung			
Quelle:	Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der MBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983; Random-Auswahl			

Tabelle 44

Anwendung des BetrVG									
Kontrolle									
Übersicht									
Analysengruppen	Zahl	Nach § 87 wur-							
	der	de bei Verhal-							
	Be-	stens- u. Lei-							
	frag-	stungskontr.							
	ten								
		nicht mitbe-							
		mitbe-stimmt							
		stimmt							
	abs.	%	%						
Betriebsräte insgesamt	473	73	27						
Geschlecht									
Frauen	114	81	19						
Männer	351	71	29						
Chi-Quadrat:	4.193			df: 1			p: 0.041		
Phi:	0.095								
Alter									
bis 29 Jahre	62	71	29						
30 bis 39 Jahre	134	68	32						
40 bis 49 Jahre	147	76	24						
50 Jahre und älter	130	78	22						
Chi-Quadrat:	3.814			df: 3			p: 0.283		
Cramer's V:	0.090								
Bildung									
Hauptschule	223	77	23						
Realschule	158	75	25						
Oberschule	84	62	38						
Chi-Quadrat:	7.036			df: 2			p: 0.030		
Cramer's V:	0.123								
Betriebsgröße									
bis 20 Besch.	63	84	16						
bis 50 Besch.	81	81	19						
bis 150 Besch.	159	77	23						
bis 300 Besch.	67	69	31						
über 300 Besch.	103	57	43						
Chi-Quadrat:	22.156			df: 4			p: 0.001		
Cramer's V:	0.216								
Fachgruppe									
Einzelhandel	165	72	28						
Großhandel	85	81	19						
Banken	70	71	29						
Versicherungen	57	58	42						
Wirt.dienste	58	83	17						
Chi-Quadrat:	12.584			df: 4			p: 0.014		
Cramer's V:	0.170								
Organisationsgrad									
bis 10 Prozent	99	80	20						
bis 50 Prozent	235	71	29						
über 50 Prozent	139	72	28						
Chi-Quadrat:	2.663			df: 2			p: 0.265		
Cramer's V:	0.075								
Gewerk. Funktion									
haben nicht	259	78	22						
haben	214	67	33						
Chi-Quadrat:	7.373			df: 1			p: 0.007		
Phi:	0.125								
Frage: (Siehe vorangestellte Übersicht.)									
Antwortmöglichkeit: Einführung/ Anwendung von technischen Einrichtungen									
Kontrolle von Verhalten/ Leistung									
Quelle: Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV									
organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl									

Tabelle 45

Übersicht									
Anwendung des BetrVG									
Kontrolle									
Analysegruppen					Zahl	Nach § 87 wurde			
					der	bei Verhalten			
					Be-	stimmte u. Lei-			
					frag-	stungskontrolle			
					ten				
						nicht mitbe-			
						mitbe-	stimmt		
						stimmt			
					abs.	%	%		
Betriebsräte insgesamt					473	73	27		
Tätigkeiten									
nicht zusammengefaßt					317	78	22		
zusammengefaßt					156	64	36		
Chi-Quadrat: 10.211					df: 1	p: 0.002			
Phi: 0.147									
Vorgesetzte									
kontr., nicht stärker					292	74	26		
kontrollieren stärker					181	72	28		
Chi-Quadrat: 0.355					df: 1	p: 0.552			
Phi: 0.027									
Bildschirme									
nicht eingesetzt					199	81	19		
eingesetzt					274	68	32		
Chi-Quadrat: 10.002					df: 1	p: 0.002			
Phi: 0.145									
Textautomaten									
nicht eingesetzt					370	78	22		
eingesetzt					103	56	44		
Chi-Quadrat: 19.589					df: 1	p: 0.001			
Phi: 0.204									
Rationalisierung									
nur organisatorisch					85	87	13		
nur technisch					67	78	22		
beide Formen					321	69	31		
Chi-Quadrat: 12.127					df: 2	p: 0.003			
Cramer's V: 0.160									
Rationalisierungsschutz									
Betriebsvereinbarung					137	58	42		
keine Vereinbarung					325	79	21		
Chi-Quadrat: 21.625					df: 1	p: 0.001			
Phi: 0.216									
Bildschirmgeräte									
Betriebsvereinbarung					156	55	45		
keine Vereinbarung					311	82	18		
Chi-Quadrat: 39.173					df: 1	p: 0.000			
Phi: 0.290									
Anwendung des BetrVG									
kaum					156	100	0		
eingeschränkt					245	65	35		
entfaltet					72	44	56		
Chi-Quadrat: 96.434					df: 2	p: 0.001			
Cramer's V: 0.452									
Frage: (Siehe vorangestellte Übersicht.)									
Antwortmöglichkeit: Einführung/ Anwendung von technischen Einrichtungen zur									
Kontrolle von Verhalten/ Leistung									
Quelle: Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV									
organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl									

Tabelle 46

Anwendung des BetrVG				
Arbeitszeit				
Analysegruppen	Zahl	Nach § 87 wur-	der	der
	der	de be-	der	
	Be-	Arbeitszeit-		
	frag-	regelung ...		
	ten			
		nicht mitbe-		
		mitbe-	stimmt	
		stimmt		
	abs.	%	%	
Betriebsräte insgesamt	472	46	54	
Geschlecht				
Frauen	114	46	54	
Männer	350	45	55	
Chi-Quadrat:	0.001	df: 1	p: 0.973	
Phi:	0.002			
Alter				
bis 29 Jahre	62	44	56	
30 bis 39 Jahre	134	52	48	
40 bis 49 Jahre	146	36	64	
50 Jahre und älter	130	52	48	
Chi-Quadrat:	9.384	df: 3	p: 0.025	
Cramer's V:	0.141			
Bildung				
Hauptschule	222	42	58	
Realschule	158	46	54	
Oberschule	84	54	46	
Chi-Quadrat:	3.122	df: 2	p: 0.210	
Cramer's V:	0.082			
Betriebsgröße				
bis 20 Besch.	63	57	43	
bis 50 Besch.	81	51	49	
bis 150 Besch.	159	49	51	
bis 300 Besch.	67	37	63	
über 300 Besch.	102	36	64	
Chi-Quadrat:	10.362	df: 4	p: 0.035	
Cramer's V:	0.148			
Fachgruppe				
Einzelhandel	165	32	68	
Großhandel	85	34	66	
Banken	70	60	40	
Versicherungen	57	68	32	
Wirt.dienste	57	60	40	
Chi-Quadrat:	38.978	df: 4	p: 0.001	
Cramer's V:	0.300			
Organisationsgrad				
bis 10 Prozent	99	51	49	
bis 50 Prozent	234	44	56	
über 50 Prozent	139	46	54	
Chi-Quadrat:	1.179	df: 2	p: 0.555	
Cramer's V:	0.050			
Gewerk. Funktion				
haben nicht	259	54	46	
haben	213	37	63	
Chi-Quadrat:	13.677	df: 1	p: 0.001	
Phi:	0.170			
Frage:	Hat der Betriebsrat, dem Sie angehören, in den letzten zwei Jahren eines der folgenden Mitbestimmungsrechte des § 87 gegenüber der Unternehmensleitung geltend gemacht? (Es waren Mehrfachnennungen möglich.)			
Antwortmöglichkeit:	Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit/ Mehrarbeit			
Quelle:	Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl			

Tabelle 47

Anwendung des BetrVG				
Arbeitszeit				
Analysegruppen	Zahl	Nach § 87 wur-	der	ide bei der
	der	Arbeitszeit-	Be-	Arbeitszeit-
	frag-	regelung ...	ten	ten
		nicht mitbe-	mitbe-	stimmt
		stimmt	stimmt	stimmt
	abs.	%	%	%
Betriebsräte insgesamt	472	46	54	
Tätigkeiten				
nicht zusammengefaßt	317	49	51	
zusammengefaßt	155	39	61	
Chi-Quadrat:	4.072	df: 1	p: 0.044	
Phi:	0.093			
Vorgesetzte				
kontr. nicht stärker	291	48	52	
kontrollieren stärker	181	43	57	
Chi-Quadrat:	1.393	df: 1	p: 0.238	
Phi:	0.054			
Bildschirme				
nicht eingesetzt	199	45	55	
eingesetzt	273	47	53	
Chi-Quadrat:	0.078	df: 1	p: 0.781	
Phi:	0.013			
Textautomaten				
nicht eingesetzt	369	44	56	
eingesetzt	103	52	48	
Chi-Quadrat:	2.209	df: 1	p: 0.138	
Phi:	0.068			
Rationalisierung				
nur organisatorisch	85	46	54	
nur technisch	67	55	45	
beide Formen	320	44	56	
Chi-Quadrat:	2.779	df: 2	p: 0.250	
Cramer's V:	0.077			
Rationalisierungsschutz				
Betriebsvereinbarung	136	49	51	
keine Vereinbarung	325	44	56	
Chi-Quadrat:	1.071	df: 1	p: 0.301	
Phi:	0.048			
Bildschirmgeräte				
Betriebsvereinbarung	156	52	48	
keine Vereinbarung	310	43	57	
Chi-Quadrat:	3.650	df: 1	p: 0.057	
Phi:	0.089			
Anwendung des BetrVG				
kaum	156	100	0	
eingeschränkt	244	18	82	
entfällt	72	22	78	
Chi-Quadrat:	274.137	df: 2	p: 0.000	
Cramer's V:	0.762			
Frage:	Hat der Betriebsrat, dem Sie angehören, in den letzten zwei Jahren eines der folgenden Mitbestimmungsrechte des § 87 gegenüber der Unternehmensleitung geltend gemacht? (Es waren Mehrfachnennungen möglich.)			
	Antwortmöglichkeit: Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit/ Mehrarbeit			
Quelle:	Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl			

Tabelle 48

Übersicht Überstunden									
Analysegruppen	Zahl der Befragten	Überstunden gab es im letzten Jahr							
		häufig	gelegentlich	selten	nie				
		abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Betriebsräte insgesamt	468	37	37	20	6				
Geschlecht									
Frauen	111	42	36	17	5				
Männer	349	35	37	21	7				
Chi-Quadrat:	2.392	df: 3		p: 0.496					
Cramer's V:	0.072								
Alter									
bis 29 Jahre	62	32	43	23	2				
30 bis 39 Jahre	132	37	34	22	7				
40 bis 49 Jahre	147	39	36	21	4				
50 Jahre und älter	127	36	39	16	9				
Chi-Quadrat:	8.911	df: 9		p: 0.446					
Cramer's V:	0.080								
Bildung									
Hauptschule	220	36	34	22	8				
Realschule	156	35	43	17	5				
Oberschule	84	44	33	21	2				
Chi-Quadrat:	8.435	df: 6		p: 0.208					
Cramer's V:	0.096								
Betriebsgröße									
bis 20 Besch.	61	36	33	21	10				
bis 50 Besch.	80	29	37	29	5				
bis 150 Besch.	158	36	36	17	11				
bis 300 Besch.	66	44	32	24	0				
über 300 Besch.	103	40	44	15	1				
Chi-Quadrat:	26.857	df: 12		p: 0.009					
Cramer's V:	0.138								
Fachgruppe									
Einzelhandel	165	41	37	17	5				
Großhandel	85	41	32	22	5				
Banken	69	30	47	19	4				
Versicherungen	56	27	37	23	13				
Wirt.dienste	56	38	30	21	11				
Chi-Quadrat:	14.148	df: 12		p: 0.292					
Cramer's V:	0.105								
Organisationsgrad									
bis 10 Prozent	98	39	37	17	7				
bis 50 Prozent	233	41	34	18	7				
über 50 Prozent	137	30	42	25	3				
Chi-Quadrat:	9.214	df: 6		p: 0.162					
Cramer's V:	0.099								
Bewerk. Funktion									
haben nicht	255	37	36	20	7				
haben	213	35	39	21	5				
Chi-Quadrat:	1.090	df: 3		p: 0.780					
Cramer's V:	0.048								
Frage:	Wurden in Ihrem Betrieb im letzten Jahr häufig, gelegentlich, selten oder nie Überstunden geleistet?								
Quelle:	Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl								

Tabelle 49

Übersicht Überstunden									
Analysegruppen	Zahl der Befragten	Überstunden im letzten Jahr	häufig	gelegentlich	selten	nie			
	abs.	%	%	%	%	%			
Betriebsräte insgesamt	468	37	37	20	6				
Tätigkeiten									
nicht zusammengefaßt	313	35	36	21	8				
zusammengefaßt	155	41	40	17	2				
Chi-Quadrat:	8.617							df: 3	p: 0.035
Cramer's V:	0.136								
Vorgesetzte									
kontr. nicht stärker	289	29	43	21	7				
kontrollieren stärker	179	49	29	18	4				
Chi-Quadrat:	20.083							df: 3	p: 0.001
Cramer's V:	0.207								
Bildschirme									
nicht eingesetzt	196	31	36	24	9				
eingesetzt	272	41	38	17	4				
Chi-Quadrat:	10.104							df: 3	p: 0.018
Cramer's V:	0.147								
Textautomaten									
nicht eingesetzt	367	35	37	21	7				
eingesetzt	101	41	39	16	4				
Chi-Quadrat:	2.925							df: 3	p: 0.404
Cramer's V:	0.079								
Rationalisierung									
nur organisatorisch	85	29	37	25	9				
nur technisch	67	22	43	28	7				
beide Formen	316	42	36	17	5				
Chi-Quadrat:	14.944							df: 6	p: 0.021
Cramer's V:	0.126								
Rationalisierungsschutz									
Betriebsvereinbarung	135	34	42	19	5				
keine Vereinbarung	322	38	35	21	6				
Chi-Quadrat:	1.519							df: 3	p: 0.678
Cramer's V:	0.058								
Bildschirmgeräte									
Betriebsvereinbarung	155	34	39	21	6				
keine Vereinbarung	307	38	36	20	6				
Chi-Quadrat:	0.732							df: 3	p: 0.866
Cramer's V:	0.040								
Anwendung des BetrVG									
kaum	153	31	36	25	8				
eingeschränkt	244	38	39	18	5				
entfaltet	71	44	34	18	4				
Chi-Quadrat:	8.141							df: 6	p: 0.228
Cramer's V:	0.093								
Frage:	Wurden in Ihrem Betrieb im letzten Jahr häufig, gelegentlich, selten oder nie Überstunden geleistet?								
Quelle:	Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl								

Tabelle 50

8/13/85		SPSS/PC Release 1.0				Page 3	
Crosstabulation:		V83	Mitbestimmung - betrl. Zeitwirtschaft				
		By V91	Strategien gegen Überstunden				
V91->	V83	Count	Gesetz		Verteu-	Prq. 87	Inicht zu
		Row Pct	Tarifver	lertung	BetrVG	verhind.	Row
		Col Pct	1	2	3	4	Total
nicht angewendet	1	81	40	53	32		206
		39.3	19.4	25.7	15.5		44.7
angewendet	2	38.8	48.8	46.1	58.2		
		128	42	62	23		255
		50.2	16.5	24.3	9.0		55.3
		61.2	51.2	53.9	41.8		
Column Total		209	82	115	55		461
		45.3	17.8	24.9	11.9		100.0
Chi-Square	D.F.	Significance	Min E.F.		Cells with E.F.< 5		
7.67368	3	.0533	24.577		None		
Number of Missing Observations =		12					

Tabelle 51

8/13/85		SPSS/PC Release 1.0				Page 4				
Crosstabulation:		V89 By V91		Überstunden Strategien gegen Überstunden						
V91->	Count Row Pct Col Pct	Gesetz Tarifverl		Verteu- lerung		Prg. 87 BetrVG		nicht zu verhind.		Row Total
		1	2	3	4	3	4	3	4	
V89										
häufig	1	89	30	32	20	171				171
		52.0	17.5	18.7	11.7	37.1				37.1
		42.6	36.6	27.8	36.4					
gelegentlich	2	72	35	42	21	170				170
		42.4	20.6	24.7	12.4	36.9				36.9
		34.4	42.7	36.5	38.2					
seltener	3	48	17	41	14	120				120
		40.0	14.2	34.2	11.7	26.0				26.0
		23.0	20.7	35.7	25.5					
Column Total		209 45.3	82 17.8	115 24.9	55 11.9	461 100.0				
Chi-Square	D.F.	Significance		Min E.F.		Cells with E.F. < 5				
11.22268	6	.0817		14.317		None				
Number of Missing Observations =		12								

8/13/85 SPSS/PC Release 1.0 Page 5

Crosstabulation: V91 Strategien gegen Überstunden
By V92 Regelungsebene

V92->	Count Row Pct Col Pct	Tarifver		Gesetz- Verordn.	Row Total
		1	2		
V91					
1	1	89	118		207
Gesetz/ Tarifvertrag		43.0	57.0		50.1
		48.6	51.3		
2	2	27	55		82
Verteuerung		32.9	67.1		19.9
		14.8	23.9		
3	3	61	48		109
Prg. 87 BetrVG		56.0	44.0		26.4
		33.3	20.9		
4	4	6	9		15
nicht zuverhind.		40.0	60.0		3.6
		3.3	3.9		
Column Total		183	230		413
		44.3	55.7		100.0

Chi-Square	D.F.	Significance	Min E.F.	Cells with E.F. < 5
10.56236	3	.0143	6.646	None
Number of Missing Observations =		60		

Tabelle 53

Konflikte					
in Betriebsalltag					
Analysegruppen	Zahl der Befragten	Konflikte, bei denen der BR protestiert hat, ...	gab es nicht	abs.	%
Betriebsräte insgesamt	455	74	26		
Geschlecht					
Frauen	109	67	33		
Männer	340	76	24		
Chi-Quadrat:	3.145	df: 1	p: 0.077		
Phi:	0.084				
Alter					
bis 29 Jahre	61	72	28		
30 bis 39 Jahre	129	74	26		
40 bis 49 Jahre	142	76	24		
50 Jahre und älter	123	71	29		
Chi-Quadrat:	1.074	df: 3	p: 0.784		
Cramer's V:	0.049				
Bildung					
Hauptschule	213	75	25		
Realschule	155	71	29		
Oberschule	80	75	25		
Chi-Quadrat:	0.886	df: 2	p: 0.643		
Cramer's V:	0.044				
Betriebsgröße					
bis 20 Besch.	60	65	35		
bis 50 Besch.	76	74	26		
bis 150 Besch.	155	66	34		
bis 300 Besch.	67	81	19		
über 300 Besch.	97	87	13		
Chi-Quadrat:	17.263	df: 4	p: 0.002		
Cramer's V:	0.195				
Fachgruppe					
Einzelhandel	162	74	26		
Großhandel	82	73	27		
Banken	68	66	34		
Versicherungen	53	83	17		
Wirt.dienste	55	73	27		
Chi-Quadrat:	4.393	df: 4	p: 0.356		
Cramer's V:	0.102				
Organisationsgrad					
bis 10 Prozent	95	71	29		
bis 50 Prozent	226	74	26		
über 50 Prozent	134	75	25		
Chi-Quadrat:	0.689	df: 2	p: 0.709		
Cramer's V:	0.039				
Bewerk. Funktion					
haben nicht	251	68	32		
haben	204	81	19		
Chi-Quadrat:	10.027	df: 1	p: 0.002		
Phi:	0.148				
Frage:	Gab es in den letzten drei Jahren andere Konflikte mit der Betriebsleitung, bei denen der Betriebsrat protestiert hat?				
Quelle:	Repräsentativhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl				

Tabelle 54

Konflikte im Betrieb				
Übersicht				
mit außerbetr. Regelung				
Analysegruppen	Zahl	Schwere Kon-		
	der	flikte in den		
	Be-	letzten drei		
	frag-	Jahren ...		
	ten			
		gab es; gab es		
		nicht		
	abs.	%	%	
Betriebsräte insgesamt	459	40	60	
Geschlecht				
Frauen	111	38	62	
Männer	342	39	61	
Chi-Quadrat:	0.094	df:	1	p: 0.759
Phi:	0.014			
Alter				
bis 29 Jahre	61	44	56	
30 bis 39 Jahre	131	40	60	
40 bis 49 Jahre	143	42	58	
50 Jahre und älter	124	34	66	
Chi-Quadrat:	2.627	df:	3	p: 0.453
Cramer's V:	0.076			
Bildung				
Hauptschule	216	40	60	
Realschule	156	38	62	
Oberschule	80	39	61	
Chi-Quadrat:	0.141	df:	2	p: 0.932
Cramer's V:	0.018			
Betriebsgröße				
bis 20 Besch.	62	35	65	
bis 50 Besch.	78	29	71	
bis 150 Besch.	156	35	65	
bis 300 Besch.	64	53	47	
über 300 Besch.	99	48	52	
Chi-Quadrat:	13.161	df:	4	p: 0.011
Cramer's V:	0.169			
Fachgruppe				
Einzelhandel	160	44	56	
Großhandel	83	36	64	
Banken	67	24	76	
Versicherungen	55	45	55	
Wirt.dienste	58	41	59	
Chi-Quadrat:	9.340	df:	4	p: 0.054
Cramer's V:	0.149			
Organisationsgrad				
bis 10 Prozent	94	33	67	
bis 50 Prozent	231	42	58	
über 50 Prozent	134	40	60	
Chi-Quadrat:	2.492	df:	2	p: 0.288
Cramer's V:	0.074			
Gewerk. Funktion				
haben nicht	250	32	68	
haben	209	49	51	
Chi-Quadrat:	14.874	df:	1	p: 0.001
Phi:	0.180			
Frage:	Hat der Betriebsrat in den letzten drei Jahren einen (oder mehrere) Konflikt(e) mit dem Unternehmer gehabt, der (die) nicht auf dem üblichen Verhandlungswege im Betrieb gelöst werden konnte(n)?			
Quelle:	Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl			

Tabelle 55

Übersicht Verkürzung der Arbeitszeit									
Präferenzen									
Analysegruppen		Zahl	Die Gewerkschaften sollten sich einsetzen für ...						
		Be-	frag-	Herab-	Verlän-	Verkür-	kürze-		
		ten	set-	gerung-	zung	re			
		zung	des	der	Tages-				
		des	Urlaub-	Wochen-	ar-				
		Renten-	ar-	beits-					
		alters-	beits-	zeit					
			zeit						
		abs.	%	%	%	%	%		
Betriebsräte insgesamt		463	54	3	35	8			
Geschlecht									
Frauen		112	51	1	32	16			
Männer		344	56	3	36	5			
Chi-Quadrat:		15.230		df: 3				pt 0.002	
Cramer's V:		0.183							
Alter									
bis 29 Jahre		61	31	7	51	11			
30 bis 39 Jahre		132	47	3	39	11			
40 bis 49 Jahre		144	55	1	36	8			
50 Jahre und älter		126	72	2	22	4			
Chi-Quadrat:		33.525		df: 9				pt 0.001	
Cramer's V:		0.155							
Bildung									
Hauptschule		221	59	2	33	6			
Realschule		156	52	3	33	12			
Oberschule		80	44	6	44	6			
Chi-Quadrat:		13.030		df: 6				pt 0.043	
Cramer's V:		0.119							
Betriebsgröße									
bis 20 Besch.		59	54	5	34	7			
bis 50 Besch.		81	48	5	38	9			
bis 150 Besch.		156	60	2	29	9			
bis 300 Besch.		67	62	0	34	4			
über 300 Besch.		100	45	5	43	9			
Chi-Quadrat:		13.794		df: 12				pt 0.315	
Cramer's V:		0.100							
Fachgruppe									
Einzelhandel		161	52	2	35	11			
Großhandel		82	44	2	29	5			
Banken		69	56	3	32	9			
Versicherungen		57	45	4	44	7			
Wirt.dienste		57	45	2	44	9			
Chi-Quadrat:		9.779		df: 12				pt 0.636	
Cramer's V:		0.087							
Organisationsgrad									
bis 10 Prozent		96	52	2	39	7			
bis 50 Prozent		231	55	3	33	9			
über 50 Prozent		136	55	2	36	7			
Chi-Quadrat:		2.221		df: 6				pt 0.899	
Cramer's V:		0.049							
Gewerk. Funktion									
haben nicht		255	60	2	30	8			
haben		208	48	3	41	8			
Chi-Quadrat:		8.304		df: 3				pt 0.041	
Cramer's V:		0.134							
Frage:		Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu verkürzen. Welche davon sollten die Gewerkschaften anstreben, wenn es darum geht, möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten?							
Quelle:		Repräsentativerhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Sommer 1983, Random-Auswahl							

Tabelle 56

Übersicht Verkürzung der Arbeitszeit bei Lohnausgleich						
Analysegruppen	Zahl der Befragten	Einem Verzicht auf Teile des Einkommens	Estimen	Estimen	Estimen	
		zu nicht zu				
	abs.	%	%			
Betriebsräte insgesamt	461	22	78			
Geschlecht						
Frauen	112	16	84			
Männer	342	24	76			
Chi-Quadrat:	2.868			df: 1	p: 0.091	
Phi:	0.079					
Alter						
bis 29 Jahre	62	18	82			
30 bis 39 Jahre	129	26	74			
40 bis 49 Jahre	143	22	78			
50 Jahre und älter	127	19	81			
Chi-Quadrat:	2.342			df: 3	p: 0.505	
Cramer's V:	0.071					
Bildung						
Hauptschule	216	16	84			
Realschule	155	26	74			
Oberschule	83	27	73			
Chi-Quadrat:	7.760			df: 2	p: 0.021	
Cramer's V:	0.131					
Betriebsgröße						
bis 20 Besch.	60	25	75			
bis 50 Besch.	79	19	81			
bis 150 Besch.	157	26	74			
bis 300 Besch.	65	15	85			
über 300 Besch.	100	19	81			
Chi-Quadrat:	4.484			df: 4	p: 0.345	
Cramer's V:	0.099					
Fachgruppe						
Einzelhandel	159	10	90			
Großhandel	84	21	79			
Banken	70	40	60			
Versicherungen	55	24	76			
Wirt.dienste	55	29	71			
Chi-Quadrat:	28.532			df: 4	p: 0.001	
Cramer's V:	0.260					
Organisationsgrad						
bis 10 Prozent	98	22	78			
bis 50 Prozent	231	21	79			
über 50 Prozent	132	22	78			
Chi-Quadrat:	0.070			df: 2	p: 0.966	
Cramer's V:	0.012					
Bewerk. Funktion						
haben nicht	255	25	75			
haben	206	18	82			
Chi-Quadrat:	3.052			df: 1	p: 0.081	
Phi:	0.081					
Frage:	In der Öffentlichkeit wird häufig diskutiert, daß man die Arbeitszeit nur verkürzen kann, wenn auf Teile des Einkommens verzichtet wird. Können Sie dieser Ansicht zustimmen?					
Quelle:	Repräsentativverhebung unter Betriebsratsmitgliedern, die in der HBV organisiert sind, Bundesgebiet, Bonner 1983, Random-Auswahl					

Tabelle 57

UNABHÄNGIGE GRÖßEN	REGRESSIONSMATRIX										PRODUKTIVITÄT	
	I ABHÄNGIGE GRÖßEN					PRODUKTIVITÄT						
	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5	I 6	I 7	I 8	I 9	I 10	PRODUKTIVITÄT JE ERWERBS- TÄTIGEM	
	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12
V1 ERWERB - LANDWIRT	1											
V2 ERWERB - WARENPROD.	1											
V3 ERWERB - HANDEL-VERK.	1	0.78										
V4 ERWERB - DIENSTLEIST.	1											
V5 ERWERB - ORG. D. ERW.	1											
V6 ERWERB - STAAT	1											
V7 ERWERB - WIRTSCHAFT	1											
V8 ERWERB - LANDWIRT	1	0.40										
V9 ERWERB - WARENPROD.	1											
V10 ERWERB - HANDEL-VERK.	1											
V11 ERWERB - DIENSTLEIST.	1											
V12 ERWERB - ORG. D. ERW.	1											
V13 ERWERB - STAAT	1											
V14 ERWERB - WIRTSCHAFT	1											
V15 ERWERB - LANDWIRT	1	0.05										
V16 ERWERB - WARENPROD.	1											
V17 ERWERB - HANDEL-VERK.	1											
V18 ERWERB - DIENSTLEIST.	1											
V19 ERWERB - ORG. D. ERW.	1											
V20 ERWERB - STAAT	1											
V21 ERWERB - WIRTSCHAFT	1											
V22 ERWERB - LANDWIRT	1											
V23 ERWERB - WARENPROD.	1											
V24 ERWERB - HANDEL-VERK.	1											
V25 ERWERB - DIENSTLEIST.	1											
V26 ERWERB - ORG. D. ERW.	1											
V27 ERWERB - STAAT	1											
V28 ERWERB - WIRTSCHAFT	1											
V29 ERWERB - LANDWIRT	1											
V30 ERWERB - WARENPROD.	1											
V31 ERWERB - HANDEL-VERK.	1											
V32 ERWERB - DIENSTLEIST.	1											
V33 ERWERB - ORG. D. ERW.	1											
V34 ERWERB - STAAT	1											
V35 ERWERB - WIRTSCHAFT	1											
V36 ERWERB - LANDWIRT	1											
V37 ERWERB - WARENPROD.	1											
V38 ERWERB - HANDEL-VERK.	1											
V39 ERWERB - DIENSTLEIST.	1											
V40 ERWERB - ORG. D. ERW.	1											
V41 ERWERB - STAAT	1											
V42 ERWERB - WIRTSCHAFT	1											
V43 ERWERB - LANDWIRT	1											
V44 ERWERB - WARENPROD.	1											
V45 ERWERB - HANDEL-VERK.	1											
V46 ERWERB - DIENSTLEIST.	1											
V47 ERWERB - ORG. D. ERW.	1											
V48 ERWERB - STAAT	1											
V49 ERWERB - WIRTSCHAFT	1											
V50 ERWERB - LANDWIRT	1											
V51 ERWERB - WARENPROD.	1											
V52 ERWERB - HANDEL-VERK.	1											
V53 ERWERB - DIENSTLEIST.	1											
V54 ERWERB - ORG. D. ERW.	1											
V55 ERWERB - STAAT	1											
V56 ERWERB - WIRTSCHAFT	1											
V57 ERWERB - LANDWIRT	1											
V58 ERWERB - WARENPROD.	1											
V59 ERWERB - HANDEL-VERK.	1											
V60 ERWERB - DIENSTLEIST.	1											
V61 ERWERB - ORG. D. ERW.	1											
V62 ERWERB - STAAT	1											
V63 ERWERB - WIRTSCHAFT	1											
V64 ERWERB - LANDWIRT	1											
V65 ERWERB - WARENPROD.	1											
V66 ERWERB - HANDEL-VERK.	1											
V67 ERWERB - DIENSTLEIST.	1											
V68 ERWERB - ORG. D. ERW.	1											
V69 ERWERB - STAAT	1											
V70 ERWERB - WIRTSCHAFT	1											

Quelle: H.U. Bach, H. Jöhler, E. Teriet, BeitrAB 23, Nuernberg 1978.

Die Abhängigkeiten der Regression sind in den Spalten dargestellt.
Die Größe der Korrelationskoeffizienten, desto wichtiger ist die Variable zur Erklärung der Abhängigkeit.

Literaturliste

AfA-Bund, Die Angestelltenbewegung 1925 bis 1928, Berlin 1928.

AfA-Bund, Die Angestelltenbewegung 1928 bis 1931, Berlin 1931.

Angestelltenversicherungsgesetz, Fassung von 1976.

H.U. Bach, H. Kohler, L. Reyher, B. Teriet, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in der Bundesrepublik 1960 - 1975, BeitrAB 23, Nürnberg 1978.

U.M. Bader, Krise und Kapitalismus bei Marx, Bd. I, Frankfurt 1975.

G. Bäcker, Sozialpolitik, in: M. Kittner (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1985, Köln 1985.

M. Baethge, F. Gerstenberger, H. Overbeck, M. Schössler, R. Seltz, Bildungsexpansion und Beschäftigungslage von Angestellten, Göttingen 1980.

H.P. Bahrdt, Industriebürokratie, Stuttgart 1972 (2).

S. Balduin, Gewerkschaftliche Politik und Einflußnahme auf die Arbeitsbedingungen und Beschäftigung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 6/1977.

R. Bartholomäi, W. Bodenbender, H. Henkel, R. Hüttel (Hrsg.), Sozialpolitik nach 1945, Bonn-Bad Godesberg 1977.

H. Bayer, Zur gewerkschaftlichen Organisation der Angestellten im privaten Dienstleistungsgewerbe, Frankfurt 1980.

J. Bergmann, O. Jacobi, W. Müller-Jentsch, Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Frankfurt - New York 1979 (3).

Betriebsverfassungsgesetz 1972.

K. v. Beyme, Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in kapitalistischen Ländern, München 1977.

E. Bloß, Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer, BeitrAB 48, Nürnberg 1980.

A. Blüm, G. Kühlewind, Vorausschau auf den Arbeitsmarkt der Bundesrepublik Deutschland bis 1990, in: W. Klauder, G. Kühlewind, P. Schnur, M. Thon, Mittel- und längerfristige Arbeitsmarktprojektionen des IAB, BeitrAB 16, Nürnberg 1977.

H. Börner, L. Schröter, Überlegungen zu einer arbeitsorientierten Raumordnungs- und Regionalpolitik, in: H. Markmann, D. Simmert (Hrsg.), Krise der Wirtschaftspolitik, Köln 1978.

K. Borchardt, Wirtschaftliche Ursachen des Scheiterns der Weimarer Republik, in: K.D. Erdmann, H. Schulze (Hrsg.), Weimar - Selbstpreisgabe einer Demokratie, Düsseldorf 1984.

G. Bosch, Arbeitsmarkt, in: M. Kittner (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1985, Köln 1985.

G. Brandt, B. Kündig, Z. Papamitriou, J. Thomae, Computer und Arbeitsprozeß, Frankfurt - New York 1978.

G. Brandt, G. Dörfer, G. Peters (Hrsg.), Technologieentwicklung, Rationalisierung und Humanisierung, BeitrAB 53, Nürnberg 1981.

H. Braverman, Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt - New York 1977.

Chr. Brinkmann, J. Kühl, R. Schultz-Wild, W. Sengenberger (Hrsg.), Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte empirischer Befunde, BeitrAB 33, Nürnberg 1979.

Chr. Brinkmann, Segmentierung, Strukturalisierung, Flexibilität - Zur Relevanz einiger segmentationstheoretischer Aussagen über den Gesamtarbeitsmarkt, in: Chr. Brinkmann, J. Kühl, R. Schultz-Wild, W. Sengenberger (Hrsg.), Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte empirischer Befunde, BeitrAB 33, Nürnberg 1979.

Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsstatistik 1979 - Jahreszahlen, in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nürnberg 1980.

Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Arbeits- und Sozialstatistik - Hauptergebnisse 1980 - 1984, Bonn 1980 - 1984.

Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Sozialbericht 1983, Bonn 1983/84.

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.), Arbeitsgesetze, Neuwied 1978.

A. Cakir, Belastung und Beanspruchung bei Bildschirmtätigkeiten, in: M. Frese (Hrsg.), Streß im Büro, Bern 1981.

C. Clark, The Conditions of Economic Progress, London 1951 (2).

F. Croner, Zur Theorie proletarischer Sozialpolitik, in: Die Gesellschaft Bd. 1 1930.

F. Croner, Die Angestellten in der modernen Gesellschaft, Frankfurt - Wien 1954.

F. Croner, Soziologie der Angestellten, Neuwied 1962.

Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), Stellungnahme des Bundes-Angestelltenausschusses des DGB zur "Gleitenden Arbeitszeit", Düsseldorf 1970 (3. überarbeitete Fassung 1975).

Deutscher Gewerkschaftsbund, 10. ordentlicher Bundeskongreß: Angenommene Anträge und Entschlieûungen, Düsseldorf 1975.

Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), Angestelltenbewußtsein, Düsseldorf 1976.

Deutscher Gewerkschaftsbund, Vorschläge des DGB zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung, zitiert in: K.G. Zinn, Strategie gegen die Arbeitslosigkeit, Frankfurt - Köln 1977.

Deutscher Gewerkschaftsbund, Grundsatzprogramm 1981, in: Die Quelle 4/1981.

Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), Angestelltenbewußtsein '81, Düsseldorf 1981.

Deutscher Gewerkschaftsbund, Stellungnahme des DGB zum Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Konsolidierung der Arbeitsförderung, Düsseldorf 1981.

Chr. Deutschmann, G. Dybowski-Johannson, Wirtschaftliche und soziale Determinanten der Arbeitszeitpolitik. Zur Geschichte des Kampfes um die Verkürzung der Arbeitszeit, in: MittAB 3/1979.

Diebold GmbH, Möglichkeiten und Grenzen der elektronischen Datenverarbeitung, 3 Bde. Frankfurt 1970.

M. Dittrich, Die Entstehung der Angestelltenschaft in Deutschland, Stuttgart - Berlin 1939.

W. Dostal, M. Lahner, E. Ulrich, Datensammlung zum Projekt Auswirkungen technischer Änderungen auf Arbeitskräfte, BeitrAB 17, Nürnberg 1977.

W. Dostal, Freisetzungen von Arbeitskräften im Angestelltenbereich aufgrund technischer Änderungen, in: MittAB 1/1978.

F. Egle, Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit und Segmentierung des Arbeitsmarktes, in: Chr. Brinkmann, J. Kühl, R. Schultz-Wild, W. Sengenberger (Hrsg.), Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte empirischer Befunde, BeitrAB 33, Nürnberg 1979.

U. Engelen-Kefer, Arbeitszeitverkürzung im internationalen Vergleich, in: WSI-Mitteilungen 4/1977.

U. Engelen-Kefer, Beschäftigungspolitik, Köln 1980 (2).

H. Ehrenberg, SPD-Vorschlag schafft Arbeitsplätze und verbessert die Umwelt, in: Die Quelle November 1984.

W. Eucken, Grundsätze der Wirtschaftspolitik, Reinbek 1963 (2).

J. Falke, A. Höland, B. Rhode, G. Zimmermann, Kündigungsschutzpraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, Bd. 47 der Reihe "Forschungsberichte" des BMA, Bonn o.J. (1981).

G. Fehrenbach, Wir wollen keine andere Regierung, aber eine andere Politik!, in: Die Quelle Juli/August 1985.

E. Fehrmann, U. Metzner, Angestellte in der sozialwissenschaftlichen Diskussion, Köln - Frankfurt 1977.

E. Fehrmann, Technischer Wandel - neue Anforderungen an die Gewerkschaftsarbeit, in: Die Quelle März 1984.

G.D. Feldman, German Business between War and Revolution: The Origins of the Stinnes-Legien Agreement, in: G.A. Ritter (Hrsg.), Entstehung und Wandel der modernen Gesellschaft - Festschrift für Hans Rosenberg zum 65. Geburtstag, Berlin 1970.

W. Fischer, Die Weimarer Republik unter den weltwirtschaftlichen Bedingungen der Zwischenkriegszeit, in: H. Mommsen, D. Petzina, B. Weisbrod (Hrsg.), Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, 2 Bde, Kronberg 1977 (2).

Forschungsgruppe SALSS, Die Verteidigung der Bundesrepublik Deutschland: Krisentendenzen und Strukturalternativen, zitiert in: W. Perdelwitz, Mit Wörner in die Pleite, Stern 18/1985.

Fraktion der SPD im Deutschen Bundestag, Entwurf eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung, Bonn 23.7.1985.

D. Freiburghaus, Zentrale Kontroversen der neueren Arbeitsmarkttheorie, in: M. Bolle (Hrsg.), Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik, Opladen 1976.

J. Fuhrmann, Zur Veränderung der Arbeitsaufgaben von kaufmännischen und technischen Angestellten, in: Industrie-Gewerkschaft Metall (Hrsg.), Computer und Angestellte, Frankfurt 1971.

W. Gehrman, Von einem harten Winter. Die deutsche Wirtschaft in der tiefsten Krise nach dem Krieg, in: Die Zeit Nr. 46 vom 6. November 1981.

S. Gensior, B. Kraus, Gesellschaftstheoretische Erklärungsmuster von Arbeitsmärkten, in: M. Bolle (Hrsg.), Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik, Opladen 1976.

F. Gerstenberger, Stand und Entwicklung von Technologien, Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Bürobereich unter besonderer Berücksichtigung der Textverarbeitung, Referat auf der DGB-WSI-Veranstaltung "Humanisierung in der Textverarbeitung" am 28.4.1981 in Düsseldorf.

Gewerkschaft HBV-Hauptvorstand, Gewerkschaftsbarometer 1979, in: Arbeitsmaterial zur Tarifpolitik, Düsseldorf o.J. (1980).

Gewerkschaft HBV-Hauptvorstand (Hrsg.), Arbeitsmaterial zur Tarifpolitik, Düsseldorf 1980.

Gewerkschaft HBV (Hrsg.), Strahlengefahr an Bildschirmgeräten, in: Informationen zur Rationalisierung 2/1983.

Gewerkschaft HBV, Rationalisierungsschutzabkommen für das private Versicherungsgewerbe, Düsseldorf 1983.

R. Grauhan, R. Hickel, Krise des Steuerstaates? Zu einigen Funktions- und Finanzierungsproblemen in der BRD, in: H. Markmann, D. Simmert (Hrsg.), Krise der Wirtschaftspolitik, Köln 1978.

M. Greven, Soziale Probleme und politische Antworten - Sozialpolitische Konzeptionen und Konflikte der 70er Jahre, in: M. Greven, R. Prätorius, Th. Schiller, Sozialstaat und Sozialpolitik - Krise und Perspektiven, Neuwied und Darmstadt 1980.

E. Grochla, Die Anwendung der mittleren Datentechnik, München 1974.

E. Günther, Neue Orientierung der Wettbewerbspolitik, in: H. Markmann, D. Simmert (Hrsg.), Krise der Wirtschaftspolitik, Köln 1978.

J. Habermas, Technik und Wissenschaft als "Ideologie", Frankfurt 1969 (3).

E. Haider, W. Rohmert, Arbeitswissenschaftliche Grundlagen zum Thema "Technologieentwicklung, Rationalisierung und Humanisierung", in: BeitrAB 53, Nürnberg 1981.

G. Hartfiel, Angestellte und Angestelltengewerkschaft, Berlin 1961.

V. Hauff, F. Scharpf, Modernisierung der Volkswirtschaft, Technologieentwicklung als Strukturpolitik, Köln - Frankfurt 1975.

U. Hauser, Gewerkschaftliche Vorstellungen über die Betriebsdemokratie in Schweden, in: F. Vilmar (Hrsg.), Industrielle Demokratie in Westeuropa, Reinbek 1975.

H. Heer, Burgfrieden oder Klassenkampf. Zur Politik der sozialdemokratischen Gewerkschaften 1930 bis 1933, Neuwied und Berlin 1971.

H. v. Hennings, Quantitative und qualitative Veränderung der Arbeitsplätze von Angestellten, BeitrAB 32, Nürnberg 1979.

R. Henschel, Wirtschaftspolitik - Die Sicht der Gewerkschaften, in: H. Markmann, D. Simmert (Hrsg.), Krise der Wirtschaftspolitik, Köln 1978.

G. Himmelmann, Lohnbildung durch Kollektivverhandlungen, Berlin 1971.

H. Hinz, Wachstum der EDV-Industrie, in: DER GEWERKSCHAFTER 3/81.

H. Hofbauer, Statusmobilität in den siebziger Jahren, in: MittAB 4/1980.

W. Hoffmann, "Tendenzwende" - oder "perverse Zumutung"? Tagebuch der Haushalts- und Koalitionskrise, in: Die Zeit Nr. 38 vom 11. September 1981.

U. Hüllbüsch, Der Ruhreisenstreit in gewerkschaftlicher Sicht, in: H. Mommsen, D. Petzina, B. Weisbrod (Hrsg.), Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, 2 Bde, Kronberg 1977 (2).

IAB-Autorengemeinschaft, Zur Beschäftigungslage der Angestellten, in: MittAB 3/1976.

IAB-Autorengemeinschaft, Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland 1978, in: MittAB 1/1978.

Industrie-Gewerkschaft Metall, Entschließung des 7. ordentlichen Gewerkschaftstages des IG-Metall vom 3. bis 8. September 1962 in Essen, zitiert in: G. Friedrichs (Hrsg.), Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den U.S.A., Frankfurt 1963.

Industrie-Gewerkschaft Metall (Hrsg.), Computer und Angestellte, Frankfurt 1971.

infas, Qualität des Arbeitslebens, BMA (Hrsg.), Bonn 1973.

Infratest Sozialforschung/Wirtschaftsforschung, W. Sörgel, Arbeitssuche, berufliche Mobilität, Arbeitsvermittlung und Beratung, Forschungsbericht 5 Reihe Sozialforschung BMA (Hrsg.), Bonn 1978.

International Labour Organisation (Hrsg.), Year Book of Labour Statistics 1984, Genf 1984.

U. Jacobi, V. Lullies, F. Wertz, Textverarbeitung im Büro, Frankfurt - New York 1980.

H. Janßen, K. Lang, Überwintern oder Überleben?, in: E. Ferlemann, H. Janßen, Existenz sichern, Arbeit ändern, Leben gestalten, Hamburg 1985.

U. Kadritzke, Angestellte - die geduldigen Arbeiter, Frankfurt - Köln 1975.

P. Kalmbach, Beschäftigungssicherung durch "Modernisierung der Wirtschaft?", in: H. Markmann, D. Simmert (Hrsg.), Krise der Wirtschaftspolitik, Köln 1978.

H. Kaun, Die Geschichte der Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands, Jena 1938.

R. Koch, Elektronische Datenverarbeitung und kaufmännische Angestellte - Auswirkungen der Rationalisierung in der Verwaltung von Industrieunternehmen, Frankfurt 1978.

H. Kohl, Probleme des Rationalisierungsschutzes - Anforderungen an einen erweiterten Arbeitsplatzschutz aufgrund der Erfahrungen der Beschäftigungskrise, in: WSI-Mitteilungen 4/1977.

H. Kohl, Arbeit für alle, Köln 1979.

W. Klauder, G. Kühlewind, P. Schnur, M. Thon, Mittel- und längerfristige Arbeitsmarktprojektionen des IAB, BeitrAB 16, Nürnberg 1977.

W. Klauder, P. Schnur, Mögliche Auswirkungen der letzten Rezession auf die Arbeitsmarktentwicklung bis 1990, in: W. Klauder, G. Kühlewind, P. Schnur, M. Thon, Mittel- und längerfristige Arbeitsmarktprojektionen des IAB, BeitrAB 16, Nürnberg 1977.

H. Kock, L. Leifert, A. Schmid, L. Stirnberg, Konzepte der Konjunktursteuerung - Von der globalen zur strukturellen Orientierung, Köln 1977.

T.P. Koops, Zielkonflikte der Agrar- und Wirtschaftspolitik in der Ära Brüning, in: H. Mommsen, D. Petzina, B. Weisbrod (Hrsg.), Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, 2 Bde, Kronberg 1977 (2).

A. Köchling, Bildschirmarbeit - Gesundheitliche Auswirkungen, Ursachen und Empfehlungen zur menschengerechten Gestaltung, Referat auf dem 10. Bundesangestelltentag des DGB (27.10. - 29.10.1981) in Dortmund.

S. Krakauer, Die Angestellten, Frankfurt 1974 (2).

W. Kröllmann, Bevölkerungsentwicklung in der Weimarer Republik, in: H. Mommsen, D. Petzina, B. Weisbrod (Hrsg.), Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, 2 Bde, Kronberg 1977 (2).

H.J. Krupp, Perspektiven der Konjunkturpolitik, in: G. Kurlbaum, U. Jens (Hrsg.), Beiträge zur sozialdemokratischen Wirtschaftspolitik, Bonn 1983.

H. Kubicek, P. Berger, C. Döbele, D. Seitz, Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei Rationalisierung durch Bildschirmgeräte und computergestützte Informationssysteme, Saarbrücken o.J. (1981).

R. Kuda, Strukturpolitische Vorstellungen der Gewerkschaften, in: H. Markmann, D. Simmert (Hrsg.), Krise der Wirtschaftspolitik, Köln 1978.

R. Kuda, Wirtschaftspolitik, in: M. Kittner (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1984, Köln 1984.

R. Kuda, Wirtschaftspolitik, in: M. Kittner (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1985, Köln 1985.

G. Kühlewind, Rückblick auf Arbeitsmarktprojektionen für die siebziger Jahre in der Bundesrepublik Deutschland, in: MittAB 3/1980.

I. Kurz-Scherf, Tarifpolitik, in: M. Kittner (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1985, Köln 1985.

H. Lampert, Sozialpolitik in der sozialen Marktwirtschaft bei reduziertem Wirtschaftswachstum und Unterbeschäftigung, in: H. Lampert, G. Kühlewind (Hrsg.), Das Sozialsystem der Bundesrepublik Deutschland - Bilanz und Perspektiven, BeitrAB 83, Nürnberg 1984.

E. Lederer, Die Privatangestellten in der modernen Wirtschaftsentwicklung, Tübingen 1912.

E. Lederer, J. Marschak, Der neue Mittelstand, in: Grundriß der Sozialökonomik, Abt. IX, Teil 1, Tübingen 1926.

R. Leupoldt, K. Ermann, Arbeitsmarktstatistische Zahlen in Zeitreihenform, BeitrAB 3.1, Nürnberg 1978.

W. Link, Der amerikanische Einfluß auf die Weimarer Republik in der Dawesplanphase, in: H. Mommsen, D. Petzina, B. Weisbrod (Hrsg.), Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, 2 Bde, Kronberg 1977 (2).

D. Lukesch, Verwaltungstätigkeiten in der Industrie, Berlin 1974.

B. Lutz, Qualifikation und Arbeitsmarktsegmentation, in: Chr. Brinkmann, J. Kühl, R. Schultz-Wild, W. Sengenberger (Hrsg.), Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte empirischer Befunde, BeitrAB 33, Nürnberg 1979.

A. V. Manikowsky, Wer will die 35-Stunden-Woche?, in: Stern 13/1984.

K. Marth, Technologische Entwicklung und ihre Auswirkung auf die Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen 8/1980.

T. Mason, Sozialpolitik im Dritten Reich, Opladen 1977.

H. Matthöfer, Humanisierung der Arbeit und Produktivität in der Industriegesellschaft, Köln - Frankfurt 1977.

H. Matthöfer, Wir müssen fast zwei Millionen neue Arbeitsplätze schaffen, in: Frankfurter Rundschau, 2.1.1982.

W. Meißner, Stabilität als Aufgabe: Der Reflex von Planungszwängen in der Wirtschaftswissenschaft, in: W. Meißner, L. Unterseher (Hrsg.), Verteilungskampf und Stabilitätspolitik, Stuttgart 1972.

W. Meißner, Wachstumskrise - Fehlverhalten oder Strukturprobleme?, in: H. Markmann, D. Simmert (Hrsg.), Krise der Wirtschaftspolitik, Köln 1978.

W. Meißner, Die Lehre der fünf Weisen, Köln 1980.

H.G. Mendius, Arbeitszeit und Arbeitsmarkt - Zu Voraussetzungen und Möglichkeiten beschäftigungswirksamer Interessenvertretung, in: WSI-Mitteilungen 4/1978.

H.G. Mendius, Kürzere Arbeitswoche oder frühere Pension? Folgen für Arbeitskräfte, Gewerkschaften und Unternehmen, in: C. Offe, K. Hinrichs, H. Wiesenhal (Hrsg.), Arbeitszeitpolitik, Frankfurt - New York 1982.

D. Mertens, Neue Arbeitszeitpolitik und Arbeitsmarkt, in: MittAB 3/1979.

D. Mertens, W. Klauder (Hrsg.), Probleme der Messung und Vorausschätzung des Erwerbspersonenpotentials, BeitrAB 44, Nürnberg 1980.

O. Neuloh, Die weiße Automation, Saarbrücken 1966.

G. Nerb, L. Reyher, E. Spitznagel, Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgrößen der Beschäftigten in Industrie und Bauwirtschaft, in: MittAB 2/1977.

U. Nocken, Inter-Industrial Conflict and Alliances as Exemplified by the AVI-Agreement, in: H. Mommsen, D. Petzina, B. Weisbrod (Hrsg.), Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, 2 Bde, Kronberg 1977 (2).

H. Pfriem, Die Grundstruktur der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, in: W. Sengenberger (Hrsg.), Der gesplaltene Arbeitsmarkt, Frankfurt - New York 1978.

H.A. Pfromm, Solidarische Lohnpolitik, Frankfurt 1978.

Th. Pirker, Büro und Maschine, Basel 1962.

W. Pöhler, Bestandsaufnahme, Analyse und Entwicklung im Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich, in: H.O. Vetter (Hrsg.), Humanisierung der Arbeit als gesellschaftspolitische und gewerkschaftliche Aufgabe, Frankfurt - Köln 1974.

H. Pornschlegel, Arbeitszeitverkürzung als Gestaltungselement der Tarifpolitik zur Beeinflussung des Arbeitsvolumens, in: MittAB 3/1979.

H. Potthoff, Gewerkschaften und Politik zwischen Revolution und Inflation, Düsseldorf 1979.

L. Preller, Sozialpolitik in der Weimarer Republik, Kronberg 1978 (2).

Projektträger "Humanisierung des Arbeitslebens" (Hrsg.), Bericht über das Projekt "Begleitforschung zur Entwicklung humaner Arbeitsstrukturen in der Kommunalverwaltung Lübeck - Einrichtung von Gruppensekretariaten für örtlich zusammengefaßte Ämter", Bremen 1983.

Prognos-Report Nr. 9, Bundesrepublik 1985, 1990, 1995, Basel 1979.

Prognos AG/Mackintosh Consultants Company Ltd., Technischer Fortschritt - Auswirkungen auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Bundesminister für Forschung und Technologie (Hrsg.), Düsseldorf 1981 (2).

H. Raupach, Die Schlichtung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten und ihre Probleme, Berlin 1984.

Reichsarbeitsministerium (Hrsg.), Deutsche Sozialpolitik, Berlin 1929.

J. Reulecke, Veränderungen des Arbeitskräftepotentials im Deutschen Reich 1900 - 1933, in: H. Mommsen, D. Petzina, B. Weisbrod (Hrsg.), Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, 2 Bde, Kronberg 1977 (2).

L. Reyher, H.U. Bach, H. Kohler, B. Teriet, Arbeitszeit und Arbeitsmarkt. Volumenrechnung, Auslastungsgrad und Entlastungswirkung, in: MittAB 3/1979.

L. Reyher, H. Kohler, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen, in: D. Mertens, Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 70, Nürnberg 1982.

G.A. Ritter (Hrsg.), Entstehung und Wandel der modernen Gesellschaft - Festschrift für Hans Rosenberg zum 65. Geburtstag, Berlin 1970.

B. v. Rosenblatt, Chr. F. Büchtemann, Arbeitslosigkeit und berufliche Wiedereingliederung, in: MittAB 4/1980.

W.W. Rostow, The Stages of Economic Growth, Cambridge 1960.

K.O. Sattler, Trotz Wirtschaftskrise keine Arbeitslosigkeit. Die schwedische Arbeitsmarktpolitik ist erfolgreich gewesen, in: K.G. Zinn, Strategien gegen die Arbeitslosigkeit, Frankfurt - Köln 1977.

K. Schacht, L. Unterseher, Das Tarifverhandlungssystem der Bundesrepublik, in: W. Meißner, L. Unterseher (Hrsg.), Verteilungskampf und Stabilitätspolitik, Stuttgart 1972.

L.P. Schardt, W. Knepel, Psychische Beanspruchung kaufmännischer Angestellter bei computergestützter Sachbearbeitung, in: M. Frese (Hrsg.), Streß im Büro, Bern 1981.

F. Schiefer, Elektronische Datenverarbeitung und Angestellte, Kölner Beiträge zur Sozialforschung und angewandten Soziologie, Bd. 9, Maisenheim am Glan 1969.

G. Schmid, Steuerungssysteme des Arbeitsmarktes, Göttingen 1975.

M. Schneider, Konjunkturpolitische Vorstellungen der Gewerkschaften in den letzten Jahren der Weimarer Republik. Zur Entwicklung des Arbeitsbeschaffungsplans des ADGB, in: H. Mommsen, D. Petzina, B. Weisbrod (Hrsg.), Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, 2 Bde, Kronberg 1977 (2).

W. Schneider, CDU/CSU und FDP wollen betriebliche Mitbestimmung verschlechtern, in: Die Quelle Juli/August 1985.

W. Schneider, Betriebsverfassungsrecht, in: M. Kittner (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1986, Köln 1985.

R. Schultz-Wild, Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise, Frankfurt - New York 1978.

R. Schultz-Wild, Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt: zum Zusammenhang zwischen Personalanpassung und Arbeitsmarktstruktur und -entwicklung, in: Chr. Brinkmann, J. Kühl, R. Schultz-Wild, W. Sengenberger (Hrsg.), Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte empirischer Befunde, BeitrAB 33, Nürnberg 1979.

R. Schwedes, M. Lorenz, Die Möglichkeiten nutzen, in: Bundesarbeitsblatt 6/1985.

F. Sedenó-Andres, Technik und Textverarbeitung - welche Spielräume und Gestaltungsmöglichkeiten bestehen?, Referat auf der DGB-WSI-Veranstaltung "Humanisierung in der Textverarbeitung" am 28.4.1981 in Düsseldorf.

H. Seifert, Zur Kontroverse um die Arbeitszeitverkürzung, in: WSI-Mitteilungen 4/1977.

S. Skarpelis-Sperk, Finanzkrise und Umverteilung, in: H. Markmann, D. Simmert (Hrsg.), Krise der Wirtschaftspolitik, Köln 1978.

H. Speier, Die Angestellten vor dem Nationalsozialismus, Göttingen 1977.

E. Spitznagel, Globale und strukturelle Auswirkungen von Allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM), BeitrAB 45, Nürnberg 1980.

E. Staudt, Die Bedeutung der mikroökonomischen Analyse zur Beurteilung und Durchsetzung neuer Arbeitszeitstrukturen, in: MittAB 3/1979.

Statistik des Deutschen Reiches, NF Bd. 111.

Statistik des Deutschen Reiches, NF Bd. 458.

Statistisches Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland 1951, 1981.

J. Stigl, Vom Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAAG) zum Arbeitsförderungsgesetz (AFG), in: R. Bartholomäi, W. Bodenbender, H. Henkel, R. Hüttel (Hrsg.), Sozialpolitik nach 1945, Bonn-Bad Godesberg 1977.

F. Stooß, Tendenzen des Wandels beruflicher Strukturen in den siebziger Jahren. Ein Vergleich prognostizierter und tatsächlicher Entwicklung, in: MittAB 3/1980.

W. Streeck, Das Dilemma der Organisation - Tarifverbände zwischen Interessenvertretung und Stabilitätspolitik, in: W. Meißner, L. Unterseher (Hrsg.), Verteilungskampf und Stabilitätspolitik, Stuttgart 1972.

W. Streeck, Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialen Demokratie, Königstein/Ts. 1981.

F. Täubl, Ein schillernder Begriff: job-sharing, in: DER GEWERKSCHAFTER 3/1981.

H. Timm, Die deutsche Sozialpolitik und der Bruch der Großen Koalition im März 1930, Düsseldorf 1952.

G. Trautwein-Kalms, Zur Auseinandersetzung um Bildschirmarbeit am Beispiel betrieblicher Vereinbarungen, in: WSI-Mitteilungen 1/1981.

G. Trautwein-Kalms, Strahlenbelastung bleibt ein deutsches Tabu, in: Angestelltenmagazin 2/1985.

L. Unterseher, Tarifliche Schlichtung: ein ökonomisches Gerichtsverfahren?, in: W. Meißner, L. Unterseher (Hrsg.), Verteilungskampf und Stabilitätspolitik, Stuttgart 1972.

T. Vietorisz, B. Harrison, Der arbeitsmarktentogene Ursprung von Mobilitätsbarrieren, in: W. Sengenberger (Hrsg.), Der gesplattene Arbeitsmarkt, Frankfurt - New York 1978.

M. Weber, Die "Objektivität" der sozialwissenschaftlichen Erkenntnis, in: J. Winckelmann (Hrsg.). Max Weber Soziologie - Weltgeschichtliche Analysen - Politik, Stuttgart 1964.

K. Wegner, Entstehung und Wachstum in der Zukunft, in: G. Kurlbaum, U. Jens (Hrsg.), Beiträge zur sozialdemokratischen Wirtschaftspolitik, Bonn 1983.

H.U. Wehler, Moderne deutsche Sozialgeschichte, Königstein/Ts. - Düsseldorf 1981.

H. Weitbrecht, Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie. Eine soziologische Untersuchung am Beispiel der deutschen Metallindustrie, Berlin 1969.

B. Weisbrod, Zur Form schwerindustrieller Interessenvertretung in der zweiten Hälfte der Weimarer Republik, in: H. Mommensen, D. Petzina, B. Weisbrod (Hrsg.), Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, 2 Bde, Kronberg 1977 (2).

R.B. Wersich, Betriebsdemokratie und Mitbestimmung in Schweden, in: F. Vilmar (Hrsg.), Industrielle Demokratie in Westeuropa, Reinbek 1975.

J.W. Wheeler-Bennet, Die Nemesis der Macht, Königstein/Ts. 1981 (2).

WSI-Autorensgemeinschaft, Betriebliche Beschäftigungspolitik und gewerkschaftliche Interessenvertretung, Düsseldorf 1977.

A. Woll, Allgemeine Volkswirtschaftslehre, Berlin - Frankfurt 1969.

U. Zachert, M. Bobke, Koalitions-, Tarif- und Arbeitsrecht, in: M. Kittner (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1985, Köln 1985.

K.G. Zinn, Strategien gegen die Arbeitslosigkeit, Frankfurt - Köln 1977.

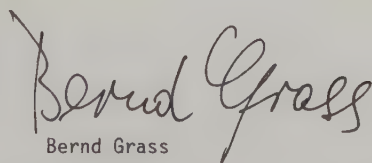
K.G. Zinn, Die Selbsterstörung der Wachstumsgesellschaft, Reinbek 1980.

F. Zunkel, Industrie und Staatssozialismus, Düsseldorf 1974.

ERKLÄRUNG

Ich habe meine Doktorarbeit selbständig verfaßt und nur die angegebenen Hilfsmittel benutzt.

Bonn, 27.11.1985


Bernd Grass

Lebenslauf

Am 2.1.1945 wurde ich in Bad Nauheim, Hessen, als deutscher Staatsangehöriger geboren. Dort besuchte ich von 1951 bis 1961 die Volksschule und das Ernst-Ludwig-Gymnasium. Nach dem Umzug der Familie nach Flensburg war ich von 1961 bis 1965 auf dem Goethe-Gymnasium. Dort schloß ich mit dem Abitur ab.

Nach dem Wehrdienst, den ich in Hamburg und Ostfriesland verbrachte, schrieb ich mich im Wintersemester 1966/67 in die Johann-Wolfgang-Goethe-Universität in Frankfurt ein. Mein Hauptfach war Soziologie; die Nebenfächer: Politik, Pädagogik und Sozialpsychologie sowie Volkswirtschaft und Statistik. Das Studium beendete ich im Wintersemester 1973/74 mit dem Diplom in Soziologie.

Von 1974 bis 1982 war ich am Institut für angewandte Sozialwissenschaft in Bonn beschäftigt. Mein Aufgabengebiet erstreckte sich auf die Planung und Durchführung komplexer empirischer Untersuchungen sowie die EDV-gestützte Analyse und die Präsentation der Ergebnisse. Die Arbeitsschwerpunkte bezogen sich auf Probleme der Gewinnung und Bindung von Personal und Mitgliedern großer Leistungsverwaltungen der öffentlichen Hand und der Gewerkschaften sowie die Untersuchung der Reichweite und der Akzeptanz von Printmedien.

Seit 1983 bin ich in der Sozialwissenschaftlichen Forschungsgruppe SALSS, Bonn, tätig. Mein Aufgabenspektrum hat sich um die Erforschung der Probleme bei der Einführung und Anwendung EDV-gestützter Verfahren bei Trägern der Mitbestimmung und anderen öffentlichen Institutionen erweitert.

